

**Finanzausschuss**  
**Wortprotokoll**  
**104. Sitzung**

**Berlin, den 05.11.2008, 15:00 Uhr**  
**Sitzungsort: Berlin, Marie-Elisabeth-Lüders-Haus**

**Anhörungssaal 3.101**

**Vorsitz: Eduard Oswald, MdB**

**ÖFFENTLICHE ANHÖRUNG**

Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur steuerlichen Förderung der  
Mitarbeiterkapitalbeteiligung (Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz)

**BT-Drucksache 16/10531**

Antrag der Abgeordneten Frank Schäffler, Dr. Hermann Otto Solms, Carl-Ludwig Thiele,  
weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP

Mitarbeiterbeteiligung - Eigenverantwortliche Vorsorge stärken

**BT-Drucksache 16/9337**

Beginn 15.04 Uhr

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Meine Damen und Herren, ich begrüße Sie sehr herzlich. Es ist die 104. Sitzung des Finanzausschusses des Deutschen Bundestages. Die Parlamentarier dieses Ausschusses haben heute schon mehrere Sitzungen hinter sich. Sie können sich gut vorstellen, welche Themen uns gegenwärtig bewegen und belasten und die einer Lösung zugeführt werden müssen. Ich begrüße Sie alle sehr herzlich, die Experten, die uns, dem Finanzausschuss, heute ihren Sachverstand für die Beratung des Gesetzentwurfs der Bundesregierung zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung - kurz gesagt: Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz, die Bundestags-Drucksache liegt Ihnen vor - und auch für den Antrag der Fraktion der FDP hier zur Verfügung stellen. Viele Sachverständige haben davon Gebrauch gemacht, uns vorab ihre schriftlichen Stellungnahmen zukommen zu lassen. Diese sind an alle Mitgliedern des Finanzausschusses und auch die mitberatenden Ausschüsse verteilt worden. Sie finden sich auch im Internetauftritt des Finanzausschusses, den ich Ihnen immer auch zum Anklicken empfehle, und werden auch Bestandteile des Protokolls zur heutigen Sitzung. Ich begrüße auch die Mitglieder des Ausschusses, liebe Kolleginnen und Kollegen. Ich freue mich auch ganz besonders, dass Frau Staatssekretärin wie schon heute Morgen neben mir Platz genommen hat. Außerdem begrüße ich - ich habe ihn heute schon auf dem Gang getroffen - den früheren Bundestagsabgeordneten, unseren früheren Kollegen, Prof. Dr. Pinger. Herzlich willkommen bei uns. Gut, wieder einmal hier bei uns im Parlament zu sein. Die mitberatenden Ausschüsse sind auch möglicherweise vertreten, wie auch die Fachbeamten des Finanzministeriums. Sie merken an den entsprechenden Tonträgern und an den Bildschirmen, dass eine Übertragung im Hauskanal und auch über das Internet erfolgt. Das Thema der heutigen Anhörung versuche ich kurz darzustellen, um jedem die Gelegenheit zu geben, in das Thema hineinzukommen. Die Koalition beabsichtigt, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in unserem Lande am Erfolg ihrer Unternehmen stärker zu beteiligen. Hierzu soll die Arbeitnehmersparzulage für vermögenswirksame Leistungen, die in betrieblichen oder außerbetrieblichen Beteiligungen angelegt werden, von 18 auf 20 Prozent angehoben werden. Zugleich soll die Einkommensgrenze, bis zu der die Sparzulage gezahlt wird, bei der Anlage in Beteiligungen von bisher 17 900 Euro auf künftig 20 000 Euro bei Ledigen bzw. bisher 35 800 auf künftig 40 000 Euro bei Verheirateten erhöht werden. Der steuer- und sozialversicherungsfreie Höchstbetrag für die Überlassung von Mitarbeiterbeteiligungen an den jeweiligen Unternehmen wird von bisher 135 auf künftig 360 Euro angehoben. Den Arbeitnehmern bietet der Gesetzentwurf neben einer direkten Beteiligung an ihren Unternehmen auch den Weg von Beteiligungen über einen speziellen Fonds. Diese Mitarbeiterbeteiligungsfonds sollen von einer Kapitalanlagegesellschaft betrieben und von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht überwacht werden. Der Gesetzentwurf verpflichtet die Fondsgesellschaften, nach Ablauf von zwei Jahren 75 Prozent des Fondsver-

mögens in die Unternehmen zu investieren, deren Arbeitnehmer sich am Fonds beteiligen. Mit dem Gesetz, wie es am Ende der Beratungen den Deutschen Bundestag verlässt, verbindet sich die Hoffnung, die Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivkapital in Deutschland, die derzeit rund 3 Prozent beträgt, künftig deutlich zu steigern. Jetzt brauchen wir Ihren Sachverstand, Ihren Rat, Ihre Beiträge, um uns für unsere weiteren Beratungen Ihre Meinungen mit auf den Weg zu geben. Wir wollen versuchen, nach den Planungen entweder in der 51. Kalenderwoche, das wäre der 17. Dezember, oder aber erst Anfang des Jahres 2009, das wäre dann der 21. Januar, die Beratungen abzuschließen. Also, es kommt darauf an, wie viele Änderungswünsche hier noch vorgetragen werden. Wir haben uns zwei Stunden für dieses Thema vorgenommen. Wir werden nach einem bestimmten Schlüssel bei der Fragestellung unserer Kolleginnen und Kollegen vorgehen. Ich bitte meine Kolleginnen und Kollegen, zunächst immer den Namen der Sachverständigen zu nennen, damit sich auch die Experten einstellen können, die Fragestellung zu beantworten. Wir machen ein Wortprotokoll. Auch dies will ich sagen. Wenn ich den Namen nicht richtig nenne, wäre ich Ihnen sehr dankbar, wenn Sie dies richtigstellen können, damit wir auch für das Protokoll genau wissen, mit wem wir es jeweils zu tun haben. Die erste Runde. Wir beginnen mit dem finanzpolitischen Sprecher der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, unserer Kollege Otto Bernhardt hat als erster das Wort zur Fragestellung. Bitte schön, Kollege Bernhardt.

**Otto Bernhardt (CDU/CSU):** Ich habe eine Frage an den BVI und die Allianz zu dem Bereich Mitarbeiterbeteiligungsfonds und Mindestrückflussquote. Nach dem vorliegenden Gesetzentwurf sollen Mitarbeiterbeteiligungsfonds 75 Prozent in die Unternehmen investieren, deren Mitarbeiter am Fonds beteiligt sind, die sog. Rückflussquote. 50 Prozent des Fondsvermögens sollen in unverbriefte Darlehensforderungen wie beispielsweise Schuldscheine und weitere 25 Prozent in nichtbörsennotierte Unternehmensbeteiligungen und Wertpapiere. Lediglich 25 Prozent des gesamten Fondsvermögens, und hier setzt meine Frage an, dürfen nach dem Gesetzentwurf in Aktien, Anleihen usw. investiert werden. Meine Frage: Halten Sie die Rückflussquote und die Anlagequote für angemessen und haben Sie Vorschläge, wie innerhalb der vorgesehenen Quoten eine größere Flexibilität und damit eine größere Anlagesicherheit erzielt werden könnte?

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Vielen Dank, Kollege Otto Bernhardt. Ich beginne bei BVI Bundesverband Investment und Asset Management und gebe Ihnen, Herr Dr. Wolfgang Mansfeld, das Wort.

**Sv Dr. Mansfeld (BVI Bundesverband Investment und Asset Management e. V.):** Bei unseren Mitgliedsunternehmen überwiegt derzeit die Skepsis, ob wir auf der Basis des jetzt vorliegenden Gesetzentwurfes in der Lage sein werden, Sondervermögen der geplanten Art aufzulegen, die einerseits dem Mittelstand Mittel zuführen - was wir bejahen und was wir auch wollen -, die aber andererseits auch für den Sparer, für den Arbeitnehmer, der hier

anlegt, eine hinreichende Qualität bieten. Ich möchte nachdrücklich unterstreichen, was auch in der Gesetzesbegründung erfreulicherweise deutlich angesprochen ist, dass unser Treuhandauftrag gegenüber dem Anleger nicht ausgehebelt werden kann, dass der Anlageschwerpunkt auf Mittelstand und außerbörsliche Anlagen liegt. Wir müssen auf die Qualität achten. Hier haben wir das große Bedenken, dass wir durch die 75 Prozentquote in einen Anlagezwang kommen, aber heute noch gar nicht absehen können, ob es genug Unternehmen gibt, die auch bereit sind, zu angemessenen und auch am Markt orientierten Konditionen Geld von uns hereinzunehmen. Das kann uns in einen großen Engpass bringen, dass wir anlegen müssen, aber nicht wissen, wie wir Qualität und die Diversifikation, also die hinreichende Anlagestreuung, für die Arbeitnehmer zustande bringen können. Das sehen wir als ein potenzielles auch dann Reputationsrisiko. Jede KAG, das sage ich heute, wird sich das sehr sorgfältig überlegen, ob sie das machen kann. Darum kann ich heute leider nicht zusagen. Unsere Branche steht dahinter und alle stehen in den Startlöchern, um dann loszulegen.

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Vielen Dank. Jetzt schauen wir, wie die Allianz es sieht. Ich habe hier Herrn Klein.

**Sv Klein (Allianz SE):** Lassen Sie mich zuerst einmal aus Sicht der Allianz unterstreichen, dass wir den Vorstoß der Bundesregierung zu mehr Beteiligung der Arbeitnehmer am Kapitalvermögen der deutschen Wirtschaft ausdrücklich begrüßen. Aber lassen Sie mich es bitte gleich auf den Punkt bringen und an den Worten von Herrn Dr. Mansfeld anknüpfen. Der Entwurf lässt für die praktische Ausgestaltung mit Blick auf die treuhänderische Verwaltung einer Kapitalanlagegesellschaft, und aus dieser Sicht spreche ich zu Ihnen, in der hier zur Diskussion stehenden Version kaum Möglichkeiten. Kapitalanlagegesellschaften und Mitarbeiter als Investoren in diesem Mitarbeiterbeteiligungsfonds werden das Risiko dieser Anlage nicht eingehen. Das ist eigentlich schade, weil der eigentliche Gedanke sehr richtig ist und sich mit leichten - wie wir finden - Anpassungen am Modell auch noch herstellen lässt. Zu Beginn der Diskussion um dieses Thema Mitarbeiterbeteiligung standen die wirtschaftlichen Vorzeichen aus unserer Sicht sehr anders als heute. Vor dem Hintergrund der weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise bekommt auch dieses sehr mittelstandsnahes Thema einige neue Facetten. Die Kapitalmarktvorzeichen haben sich geändert. Wir sind der Meinung, dass dies im weiteren Gesetzgebungsverfahren berücksichtigt werden sollte. Die Grenzen und die Rückflussquote wurden von Ihnen, Herr Abgeordneter, gerade genannt. Aus Sicht einer Kapitalanlagegesellschaft sehen wir in diesem Vorhaben einen groben Verstoß gegen die treuhänderische Verwaltung eines solchen Sondervermögens, und vor allen Dingen suggerieren die skizzierten 75 Prozent Rückflussquote eine Risikostreuung, die sie bei Lichte betrachtet eigentlich gar nicht sind. Ein solches Modell schafft jedoch kein Vertrauen in der Bevölkerung, sondern Verunsicherung. Im derzeitigen Marktumfeld ist es aus unserer Sicht der falsche Zeitpunkt, Arbeitnehmer das unternehmerische Risiko tragen

zu lassen. Daher schlagen wir erstens eine breite Öffnung der Anlagegrenzen für kapitalmarktorientierte Anlagen vor. Dies geht einher mit zweitens unserer Forderung nach einer Höchst- statt Mindestquote von 75 Prozent für den direkten Rückfluss in die beteiligten Unternehmen. Wir glauben, dass nur so eine erhöhte Risikostreuung, ein erhöhter Anlageschutz und damit auch die Schaffung eines benötigten Vertrauens beim Arbeitnehmer eben in diesem Mitarbeiterbeteiligungsfonds erreicht werden kann.

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Wir danken Ihnen. Das waren die Antworten auf die Fragen unseres Kollegen Otto Bernhardt. Jetzt die Fragestellung durch unseren Kollegen Jörg-Otto Spiller von der sozialdemokratischen Fraktion.

**Jörg-Otto Spiller (SPD):** Meine Frage richtet sich an die „Achterbande“, wobei es schön wäre, wenn vielleicht doch die Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände dazu spräche, und an den DGB. Sie haben unterschiedliche Stellungnahmen vorgelegt. Mir fällt auf, dass die gemeinsame Stellungnahme der Spitzenverbände der Unternehmen recht distanziert ist, dass Sie aber einen Punkt besonders herausstreichen. Sie halten nicht viel von Fondslösungen, sondern Sie achten mehr auf die direkte Beteiligung im Unternehmen, und Sie sagen, Sie möchten eigentlich auch die Freiheit haben, zu differenzieren, welche Gruppen von Mitarbeitern in eine solche Regelung einbezogen werden sollen. Der DGB sagt seinerseits, gerade die Fondslösung hat doch eine Reihe von beträchtlichen Vorteilen, und legt großen Wert darauf, dass alle Mitarbeiter in den Genuss einer solchen Regelung kommen können. Vielleicht erläutern Sie jeweils noch einmal Ihre Positionen, vielleicht auch in Kenntnis der Positionen der Partner.

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Vielen, herzlichen Dank für die Fragestellung. Wir beginnen mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Herr Alexander Gunkel, ich probiere es bei Ihnen.

**Sv Gunkel (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.):** Sie haben zu Recht darauf hingewiesen, dass wir in unserer Stellungnahme uns zurückhaltend geäußert haben gegenüber den vorgeschlagenen Fondslösungen. Wir sehen den eigentlichen Vorteil der Mitarbeiterkapitalbeteiligung darin, dass der Arbeitnehmer auch eine tatsächlich unmittelbare Beteiligung am arbeitgebenden Unternehmen hat. Nur da kann die positive Identifikationswirkung, die der Mitarbeiterkapitalbeteiligung zugeschrieben wird und die sie in gewissen Teilen bestimmt auch hat, auch tatsächlich entfaltet werden. In dem Moment, in dem der Arbeitnehmer gar nicht weiß, an welchem Unternehmen er sich beteiligt - eventuell kann er bei der Fondslösung noch nicht einmal bei dem eigenen Arbeitgeber beteiligt sein, bei dem er beschäftigt ist -, sehen wir eine solche Identifikationslösung nicht. Wenn der Gesetzgeber, wie er es hier vorhat, eine steuerliche Förderung ausbauen will, die ohnehin besteht, die eine Bevorzugung bedeutet gegenüber den steuerlichen Regelungen,

wie wir sie im Bereich der privaten und betrieblichen Altersvorsorge haben, die nicht steuerfrei belassen werden kann, sondern die nachgelagert besteuert wird, dann muss es auch eine besondere Begründung für diese Besserstellung geben, für diese Subvention, die es letztlich ist. Die sehen wir bei der Mitarbeiterkapitalbeteiligung allein dadurch gegeben, dass hier eine Beteiligung am arbeitgebenden Unternehmen selbst gegeben ist. Sie haben uns außerdem darauf angesprochen, warum wir gesagt haben, es sollte auch Differenzierungsmöglichkeiten geben können. Einige Beispiele hatten wir bereits in unserer Stellungnahme genannt, warum wir Differenzierungsmöglichkeiten für angemessen und notwendig halten. Beispielsweise bei einem Mitarbeiter, der in der Probezeit ist, von dem man noch nicht mal weiß, ob er tatsächlich dauerhaft beim Unternehmen beschäftigt ist bzw. der von vornherein als befristeter Beschäftigter nur kurzzeitig beim arbeitgebenden Unternehmen beschäftigt ist, ist es fraglich, ob man den Aufwand realistischerweise auf sich nehmen sollte, hier trotzdem eine Mitarbeiterbeteiligung vorzunehmen. Wir sehen außerdem auch, dass es Formen der Mitarbeiterbeteiligung gibt, die weit vom Normalfall der Belegschaftsaktie, die immerhin drei Viertel der Mitarbeiterkapitalbeteiligung ausmacht, bei denen eine Differenzierung aufgrund der Art und Weise der Mitarbeiterkapitalbeteiligung angemessen ist. Bei einer Belegschaftsaktie, die wahrscheinlich viele von Ihnen vor Augen haben, mag das einleuchtend erscheinen, dass man einen großen Teil - vielleicht alle - Beschäftigte in den Kreis der Berechtigten einbezieht. Wenn Sie aber andere Formen nehmen, nehmen Sie einmal den GmbH-Anteil, der noch immer die notarielle Übertragung verlangt, bei dem die Beteiligung am arbeitgebenden Unternehmen, einen Gesellschafteranteil einzuräumen, auch etwas mit Vertrauensposition zu tun hat, bei einer stillen Beteiligung, bei der man auch nicht jeden Arbeitnehmer, der nur kurzfristig dabei ist, einbeziehen möchte, da erscheinen uns Differenzierungen doch sehr wohl angemessen. Es wird auch nicht jeder Arbeitnehmer z. B. bei einer GmbH-Beteiligung bereit sein, einen solchen Gesellschafteranteil zu übernehmen. Außerdem halten wir es für sinnvoll und durchaus nachvollziehbar, dass man bei Führungskräften andere Prämissen anlegt für die Mitarbeiterkapitalbeteiligung als bei Mitarbeitern, die nicht den gleichen Einfluss auf die geschäftliche Entwicklung haben, wie das an der Spitze eines Unternehmens ist. Wir haben mit Interesse zur Kenntnis genommen, dass die Bundesregierung in ihrer Gegenäußerung zum Bundesrat eingeräumt hat, es seien Differenzierungsmöglichkeiten auch nach dem jetzigen Wortlaut möglich, insbesondere könne man durchaus auch weiterhin unterscheiden z. B. nach der Betriebszugehörigkeit. Wir sehen aber jedenfalls in der jetzigen Formulierung des Regierungsentwurfs diese Differenzierung noch nicht hinreichend gewährleistet. Das müsste man also mindestens nach unserer Auffassung noch klarstellen.

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Wir danken Ihnen. Wir gehen jetzt von den Arbeitgeberverbänden zum Deutschen Gewerkschaftsbund. Herr Rainald Thannisch, Sie haben das Wort.

**Sv Thannisch (Deutscher Gewerkschaftsbund):** Zunächst einmal finden wir es sehr richtig und überzeugend, dass die steuerliche Förderung sich auf alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines Unternehmens beziehen soll. Wir befürchten ansonsten, dass es zu einer Spaltung der Belegschaft kommen könnte. Ich gehe davon aus, dass eine solche Spaltung wiederum negative Wirkungen auf die Motivation, die geradezu erhofft wird, auf die Akzeptanz und auf die Bindung eines Unternehmens haben könnte. Weiterhin finden wir die Argumentation der Bundesregierung folgerichtig, dass gerade mit Steuermitteln eine solche Differenzierung, um nicht zu sagen ggf. auch Diskriminierung einzelner Belegschaftsgruppen, wenn nur einzelne Gruppen gefördert werden sollte, ausgeschlossen sein sollte. Um zu dem Fondssystem überzugehen. Vielleicht darf ich grundsätzlich sagen: Wir begrüßen den vorliegenden Gesetzentwurf als einen Schritt in die richtige Richtung. Unsere Anmerkung können Sie der Stellungnahme entnehmen. Insbesondere begrüßen wir, dass die Mitarbeiterbeteiligungsfonds aufgelegt werden. Sie wissen, dass ein Grundproblem materieller Arbeitnehmerbeteiligung aus Arbeitnehmersicht das doppelte Risiko ist, wenn neben das Risiko des Arbeitsplatzverlustes das Risiko des Wertverlustes tritt. Wir sehen überdeutlich angesichts der aktuellen Finanzkrise, wie virulent dieses Problem ist. Daher begrüßen wir die Einführung der Mitarbeiterbeteiligungsfonds. Wir denken, das ist genau das richtige Instrument, um dieses doppelte Risiko einzugrenzen. Es zeigt sich jedoch auch klar, dass selbstverständlich ein solcher Investmentfonds ebenfalls nicht vollständig gegen das Risiko des Wertverlustes geschützt ist. Daher sprechen wir uns für eine Mindestverzinsung der Einlage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus und denken weiterhin, dass es auch sinnvoll ist, die Einrichtung solcher Fonds möglichst attraktiv zu gestalten, und zwar aus dem ureigensten Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, vor dem doppelten Risiko geschützt zu werden, und plädieren daher auf etwas mehr Flexibilität bezogen auf die vorhin angesprochene Anlagegrenze 75 / 25 Prozent.

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Wir danken dem Deutschen Gewerkschaftsbund. Jetzt gehen wir zur Fragestellung durch die FDP. Kollege Frank Schäffler, Sprecher der FDP-Fraktion. Bitte schön, Kollege Frank Schäffler.

**Frank Schäffler (FDP):** Jetzt sind die Beträge, über die wir uns hier unterhalten, was die Förderung betrifft, sehr überschaubar. Aber dennoch will ich Herrn Dr. Leven vom DAI und Herrn Dornseifer von der BAI fragen, ob sie glauben, dass das verfolgte Ziel der Mitarbeiterbindung tatsächlich erreicht wird und dass die Eigenkapitalbasis auch von den Unternehmen dadurch verbessert wird oder ob es vielleicht nicht sinnvoller wäre, gleiche Förderregeln für Vermögensbildung und Mitarbeiterbeteiligungen zu schaffen, damit man nicht einen Wust von unterschiedlichen Förderwegen einführt.

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Vielen Dank, Kollege Frank Schäffler. Die erste Frage ging an das Deutsche Aktieninstitut, Herrn Dr. Franz-Josef Leven.

**Sv Dr. Leven (Deutsches Aktieninstitut e. V.):** Aus unserer Sicht ist Mitarbeiterbindung ein wichtiges Ziel und sollte auch im Rahmen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung angestrebt werden. Aus unserer Sicht ist das zu erreichen durch eine direkte Beteiligung am Unternehmen. Die Ausgabe von z. B. Belegschaftsaktien, aber auch vielen anderen rechtlichen Möglichkeiten, die es gibt, ist ausdrücklich zu begrüßen und zu fordern. Wir sehen bei einer Fondslösung keine gesteigerte Bindung des Mitarbeiters an das Unternehmen, zumal die Mitarbeiterbeteiligungsfonds auch so konstruiert sind, dass die Gelder in andere Unternehmen fließen als die des arbeitgebenden Unternehmens. Insofern sehen wir keine große Bindung, die geschaffen wird, und würden deswegen vor allen Dingen aus Risikogesichtspunkten, das ist schon mehrfach angesprochen worden, dafür plädieren, dann breit streuende Aktienfonds und nicht begrenzte Fonds in liquide Unternehmen zu forcieren. Eine Eigenkapitalstärkung in großem Umfang sehe ich auch nicht für die Unternehmen, die sich beteiligen, zumal zwei Drittel dessen, was zurückfließen soll, im Rahmen von Krediten verschiedener Form zurückfließen soll,. Nur ein Teil, ein Drittel quasi, soll in Form von Eigenkapital zurückfließen. Es gibt geeignete Möglichkeiten, die Eigenkapitalbasis der Wirtschaft zu stärken als die Verknüpfung mit dem Ziel der Mitarbeiterbeteiligung, auch wenn natürlich die Eigenkapitalstärkung eine wichtige Zielsetzung ist. Das Dritte: Einfachere Regeln - ich denke, es wäre für die Überschaubarkeit insgesamt sinnvoll, wenn wir dazu kommen würden, dass wir nicht ein Nebeneinander verschiedener Förderungen hätten, wenn wir eine Förderung aus einem Guss hätten. Ich kann es mir z. B. vorstellen - aber das ist jetzt im Rahmen dieses Gesetz in dieser Legislaturperiode natürlich nicht möglich -, dass wir eine direkte Mitarbeiterkapitalbeteiligung in einem Unternehmen haben, die gefördert wird, dass wir daneben eine Vermögenspolitik haben auf breiter Ebene, breit gestreut da, wo das mit dem eigenen Unternehmen nicht möglich ist, und darüber hinaus, um die Risiken stärker zu verteilen, und das Ganze auch noch verbunden und verknüpft mit einer vernünftigen betrieblichen Altersvorsorge und mit einer Vermögenspolitik insgesamt. Dann muss die Steuerpolitik auch noch da hinein. Ich weiß, es klingt jetzt nach Nirwana, aber das wäre das, wo wir hin müssten. Kurz gesagt, eine einfachere Welt in diesem Bereich der Mitarbeiterbeteiligung, der Altersvorsorge würde es den Mitarbeitern einfacher machen, auf die Angebote einzugehen, und würde es den Arbeitgebern auch einfacher machen, diese Angebote zu kreieren und anzubieten. Denn im Augenblick sind die Transaktionskosten, um ein solches Programm auf die Beine zu stellen, vielleicht noch höher als die 360 Euro, die man da rabattiert vielleicht gewähren kann.

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Das war das Deutsches Aktieninstitut. Jetzt der Bundesverband Alternative Investments, Herr Frank Dornseifer. Bitte schön, sie haben das Wort.

**Sv Dornseifer (Bundesverband Alternative Investments e. V.):** Sehr geehrter Herr Vorsitzender, sehr geehrter Herr Schäffler, vielen Dank für die Fragestellung und die

Gelegenheit zur Stellungnahme. Zum Thema Mitarbeiterbeteiligung, insbesondere ob diese vielfältigen, hier vorgeschlagenen Modelle geeignet sind, die Beteiligung von Mitarbeitern zu fördern, muss in Frage gestellt werden. Meines Erachtens geht man hier von der Grundannahme aus, dass eine Partizipation von Arbeitnehmern am Erfolg des Unternehmens nur dann förderungswürdig ist, wenn die von den Unternehmen zu diesem Zwecke gewährten Leistungen auch wieder direkt in das Unternehmen zurückfließen. Diese Grundannahme ist meiner Meinung schon zu hinterfragen. Zum einen ist es aus meiner Sicht und aus Sicht des Verbandes durchaus wünschenswert, dass eine verstärkte Beteiligung von Arbeitnehmern an ihrem Arbeitgeber erfolgt, zum einen, weil dadurch sich das Einkommen der Arbeitnehmer erhöht, zum anderen, weil hier volkswirtschaftlich Geld zur Verfügung gestellt wird, was auch in Konsum fließen kann und was insofern gesamtwirtschaftlich von Vorteil ist. Die Frage, ob auf Arbeitgeberseite derartige Anreize geschaffen werden, ist aber unabhängig davon, wie die Arbeitnehmer auf der nachgelagerten Ebene dieses zusätzliche Einkommen oder diese zusätzlichen Leistungen verwenden. Das ist aber nach wie vor hier die Prämisse des Gesetzentwurfs, dass eine Förderung auf Ebene der Arbeitgeber - vermögenswirksame Leistungen - nur dann erfolgen soll, wenn die Arbeitnehmer das Geld wiederum in das Unternehmen investieren. Hier haben wir aus Arbeitnehmersicht ein großes Problem. Neben dem arbeitgebenden Unternehmen, für das ich tätig bin und bei dem ich das Risiko habe, dass ich in schwierigen Zeiten meinen Arbeitsplatz verliere, habe ich durch diese zwingende Verpflichtung, beispielsweise über Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen auch in dieses Unternehmen zu investieren, ein Konzentrations- und Klumpenrisiko, weil nämlich auch das Geld, diese zusätzliche Leistung, die mein Arbeitgeber mir zur Verfügung gestellt hat, in das Unternehmen wieder investiert wurde und in schwierigen Zeiten eben eine Rückzahlung dieser Beiträge nicht möglich ist. Herrn Dr. Leven ist zuzustimmen, wenn er sagt, die Mitarbeiterbeteiligung oder auch die Bindung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wird nicht gefördert, denn an einem Mitarbeiterbeteiligungsvermögen sind viele Arbeitnehmer zum einen beteiligt, zum anderen wird in viele Unternehmen, in viele verschiedene Unternehmen investiert. D. h., ich habe nicht den unmittelbaren Bezug zu meinem arbeitgebenden Unternehmen, das mir diese Leistung zur Verfügung gestellt hat, sondern ich fungiere, wenn ich in einem solchen Mitarbeiterbeteiligungsfonds investiere, als typischer Anleger und ich bin in diesem Moment eben nicht der Arbeitnehmer, der die unmittelbare Beziehung zu dem Arbeitgeber verstärkt durch ein solches Investment, sondern ich fungiere in erster Linie als Anleger. Im Hinblick auf Anlegerschutzgesichtspunkte ist nun zu fragen, ob beispielsweise der Mitarbeiterbeteiligungsfonds das richtige Instrument sein darf. Ich darf an dieser Stelle einen Punkt hervorheben, und das ist in der Gesetzesbegründung ausdrücklich so nachzulesen: Es kann unter Umständen passieren oder es ist möglich, dass ein Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen zu 75 Prozent oder mehr des Fondsvermögens in ein einzelnes Unternehmen investiert. D. h., der im Investmentgesetz zugrunde gelegte Grundsatz der Risikostreuung, dass ein Investment breit gestreut werden soll, auf verschiedene Vermögensgegenstände auch von verschiedenen Unternehmen

gestreut werden soll, wird hier in starkem Maße vernachlässigt, und es ist möglich, dass hier ein sehr, sehr hohes Konzentrationsrisiko auftritt, was noch nicht einmal ein deutscher Hedge-Fonds oder ein deutscher Dach-Hedge-Fonds eingehen darf. Das möchte ich an dieser Stelle dann auch noch einmal in den Raum stellen. Kann es sein, dass über ein sog. Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen der Grundsatz der Risikodiversifizierung, wie er im Investmentgesetz verankert ist, ich will nicht sagen in eklatanter Weise, aber doch in deutlichem Maße verletzt wird? Jede Fondskategorie nach dem Investmentgesetz, auch Hedge-Fonds, auch Dach-Hedge-Fonds müssen breit diversifizieren. Diese Vorgabe ist bei Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen nicht oder nur sehr eingeschränkt gegeben. Zum Zweiten, noch einmal zum Thema Anlegerschutz: In der Gesetzesbegründung ist nachzulesen, dass aus Sicht des Gesetzgebers Kapitalanlagegesellschaften nicht oder nicht immer über die notwendige sachliche und personelle Ausstattung verfügen, um sich z. B. bei nicht börsennotierten Unternehmen einen umfassenden Überblick über die wirtschaftliche Situation des jeweiligen Unternehmens zu verschaffen. Das ist ein Zitat aus der Gesetzesbegründung. Jetzt muss ich wieder die Frage stellen: Kann es dann gewollt sein, wenn eine KAG, die ein solches Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen verwaltet, ohne die notwendige Expertise zu haben, in solche nicht börsennotierte Unternehmen investiert? Aus meiner Sicht, und das muss man hier vielleicht auch einmal konstatieren, gibt es professionelle Vermögensverwalter, nämlich Private Equity-Gesellschaften, die sich mit Investments in nicht börsennotierten Gesellschaften auskennen, die Expertise haben und die das als professionelles Geschäft betreiben. Hier soll nun Kapitalanlagegesellschaften, die eben nur eine bedingte, also zumindest nach der Auffassung auch des Gesetzgebers, nur eine bedingte Expertise in diesem Bereich haben, dennoch ermöglicht werden, solche Investments zu tätigen. Hier muss man also fragen, ob das Gesetz nicht zumindest verpflichtend vorsehen sollte, dass eine KAG, wenn sie diese Expertise nicht besitzt, sich diese zumindest durch Dritte - sprich Private Equity-Berater oder Private Equity-Gesellschaften - zunutze machen muss. So viel zum Thema Mitarbeiterbeteiligung.

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Sie denken daran, dass auch die anderen Sachverständigen im Laufe des Nachmittags zur Wort kommen wollen?

**Sv Dornseifer (Bundesverband Alternative Investments e. V.):** Ja, deswegen werde ich mich auch zum Thema Verbesserung der Eigenkapitalbasis kurz fassen.

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Sehr kurz fassen.

**Sv Dornseifer (Bundesverband Alternative Investments e. V.):** Ja, sehr kurz fassen. Im Koalitionsvertrag ist niedergelegt, dass die Eigenkapitalausstattung des Mittelstandes erhöht werden soll. Ich denke, das Gesetz, mit dem dies erzielt werden sollte, war ursprünglich das Gesetz zur Modernisierung der Rahmenbedingungen für Kapitalbeteiligungen, das sog.

MoRaKG. Das Gesetz ist nun in Kraft getreten, und es wird nur ein sehr, sehr kleiner Bereich im Mittelstand gefördert, nämlich Venture Capital-Fonds, aber nicht der breite deutsche Mittelstand. Ob jetzt mit dem Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz die Versäumnisse dieses Gesetzes, das nun in Kraft getreten ist, nachgeholt werden kann, ist zu bezweifeln, weil - hier kann ich mich auch den Vorrednern anschließen und deswegen kurz machen - die Möglichkeiten, sich an mittelständischen Unternehmen zu beteiligen, sind begrenzt. Nicht nur bei einer GmbH ist es schwierig, beispielsweise einen Anteil zu erwerben. Hier gibt es notarielle Formerfordernisse, hier gibt es auch Kosten, die damit verbunden sind. Auch das MoMiG wird hier nur gewisse Erleichterungen bringen. Das gleiche gilt für Kommandit-Beteiligung, stille Beteiligung. Beteiligungsverträge sind ein durchaus komplexes Vertragswerk. Man muss hier sehen, man geht hier sehr illiquide Investments ein. Ein Unternehmen, das personalistisch ausgerichtet ist, wird sich gut überlegen, wen man als Gesellschafter oder auch als stillen Teilhaber ins Boot holen wird. Die nächste Frage ist: Können die Mitarbeiterbeteiligungsfonds überhaupt über Volumina verfügen, die den Mittelstand dann auch nachhaltig unterstützen? Hier ist die Frage ...

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Wir beide haben unterschiedliche Definitionen des Wörtchens „kurz“.

**Sv Dornseifer (Bundesverband Alternative Investments e. V.):** Gut. Dann machen wir es ganz kurz - noch zwei Sätze.

Heiterkeit

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Nein, ich würde sagen, Sie sind so nett und hören an dem Punkt auf.

**Sv Dornseifer (Bundesverband Alternative Investments e. V.):** Nein.

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Machen Sie es ganz einfach so und ... Sie sind nicht alleine auf dieser Welt und auch nicht alleine hier Sachverständiger.

**Sv Dornseifer (Bundesverband Alternative Investments e. V.):** Entschuldigung. Ein Punkt. Es ist die Frage, ob diese Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen nur für Arbeitnehmer geöffnet werden müssen. Meiner Meinung nach ist es viel wichtiger: Wenn man erstens ein hohes Volumen haben möchte, mit dem man mittelständischen Unternehmen Eigenkapital zur Verfügung stellt, ist es wichtig, dass ich auch eine breite Anlegerstruktur habe. Alle in diesem Raum kennen die Altersvorsorge-Sondervermögen im Investmentgesetz. Diese Altersvorsorge-Sondervermögen ...

**Vorsitzender Eduard Oswald:** So, es reicht jetzt. Ja?

**Sv Dornseifer (Bundesverband Alternative Investments e. V.):** Diese Sondervermögen sind Rohrkrepierer, weil nicht genügend Anleger investieren, und man sollte zumindest ...

Abschaltung der Aufzeichnung

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Nächster Fragesteller ist unsere Kollegin Dr. Barbara Höll von der Fraktion DIE LINKE.

**Dr. Barbara Höll (DIE LINKE):** Ich möchte zwei Fragen an den Vertreter des DGB, Herrn Thannisch, stellen. Ich möchte noch einmal ein bisschen grundlegender fragen. Das Gesetz fängt an unter ‚A. Problem und Ziel‘ mit: „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern steht ein fairer Anteil am Erfolg der Unternehmen zu, für die sie ihre Arbeitskraft einsetzen.“ Sie machen nun in Ihrer Stellungnahme darauf aufmerksam, dass die Kluft zwischen Einkommen aus Unternehmertätigkeit und Vermögen einerseits und dem Einkommen aus Arbeitnehmertätigkeit andererseits doch beträchtlich ist, und sprechen auch von einer geringen Reichweite des Regierungsentwurfes. Können Sie denn grob abschätzen, in welcher Größenordnung eine Verteilung zwischen Arbeits- und Gewinneinkommen korrigiert werden muss und welchen Beitrag das vorliegende Gesetz dazu leisten kann? Das wäre meine erste Frage. Die zweite Frage schließt sich unmittelbar an. Wie kann Ihrer Meinung nach sichergestellt werden, dass die freiwillige Mitarbeiterkapitalbeteiligung weder zu Lasten von Lohnerhöhungen noch zu Lasten der betrieblichen Altersvorsorge erfolgt?

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Vielen Dank, Frau Kollegin Dr. Barbara Höll. Beide Fragen an den Deutschen Gewerkschaftsbund. Herr Rainald Thannisch, Sie sind gefragt.

**Sv Thannisch (Deutscher Gewerkschaftsbund):** Zunächst einmal möchte ich noch einmal betonen, dass wir diesen Gesetzentwurf als einen Schritt in die richtige Richtung sehen, aber tatsächlich auch schriftlich geäußert haben, dass wir das erklärte Ziel der Bundesregierung, den fairen Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an den Unternehmensgewinnen zu erreichen, nicht als erreicht sehen durch den vorliegenden Gesetzentwurf, der in seiner Reichweite begrenzt ist. Und zwar geht die Regierung davon aus, dass die Anzahl der in die Förderung einzubeziehenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von zwei auf drei Millionen steigt. Das erscheint uns angesichts von 40 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gering. Weiterhin weisen wir darauf hin, dass natürlich einzelne Berufsgruppen gerade im öffentlichen Dienst bei Non-Profit-Organisationen weiterhin nicht in die Förderung geraten. Nichtsdestotrotz möchte ich noch einmal unterstreichen, dass aus unserer Sicht - Sie haben ja die dramatische Verwerfung in der Einkommens- und Vermögensverteilung beschrieben - ist dieser Gesetzentwurf ein Schritt in die richtige Richtung und

wird dazu beitragen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen stärkeren Anteil am Kapitaleinkommen erhalten. Genauere Berechnungen haben wir - ich muss Sie leider an der Stelle enttäuschen - da auch nicht zugrunde gelegt. Aber insgesamt halten wir diese Tendenz für überzeugend. Wir fordern jedoch die Bundesregierung auf, diesen Gesetzentwurf in den Gesamtzusammenhang einer verteilungspolitischen Neuausrichtung zu stellen. Vielleicht kann ich ganz kurz sagen: Da gehört der Mindestlohn zu, die Wiedereinführung der Vermögensteuer, die Rücknahme der Pendlerpauschale und auch eine armutsfeste Ausgestaltung der Sozialleistungen. Aber wir reden hier über den Gesetzentwurf zur MKB - der geht grundsätzlich in die richtige Richtung. Dann zum Thema Alterssicherung: Wir sind der Meinung, dass es wichtig ist, dass MKB und Alterssicherung nicht vermischt werden. Das wäre falsch. Es gibt hier unterschiedliche Ziele. Einmal das Ziel der Alterssicherung und einmal ein verteilungspolitisches Ziel, was für uns als DGB im Vordergrund steht. Außerdem sollte die betriebliche Alterssicherung unseres Erachtens zurzeit nicht verändert werden. Das System soll an Akzeptanz und Vertrauen gewinnen und weiter erfolgreich laufen. Wir haben auch viele gute Tarifverträge in dem Zusammenhang. Deshalb halten wir es für wichtig, dieses Thema getrennt zu halten. Ich sprach schon davon, dass MKB doch auch dem Risiko des Wertverlustes ausgesetzt ist. Dementsprechend kann das für Maßnahmen der betrieblichen Altersvorsorge nicht akzeptiert werden. Von daher sollen die Systeme, das ist unser Petitum, getrennt bleiben.

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Nachfrage Frau Kollegin Höll.

**Dr. Barbara Höll (DIE LINKE):** Der Punkt, dass es nicht auf Kosten von Lohnerhöhungen geht?

**Sv Thannisch (Deutscher Gewerkschaftsbund):** Entschuldigung, das ist mir entgangen. Das ist ein ganz wichtiger Punkt an dem Gesetzentwurf, den wir sehr begrüßen, dass es sich hier um Leistungen zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn handelt. Das ist ganz wichtig. Ansonsten machen wir die Tarifverträge kaputt. Der Lohn der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer braucht Planungssicherheit. Da gibt es keine Möglichkeit für irgendwelche Flexibilität, für irgendwelche Spielräume. Deswegen ist das ganz wichtig, dass die geplante Förderung hier on top zusätzlich zum geschuldeten Tariflohn erfolgt.

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Wir danken. Die nächste Fragestellerin kommt aus der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und ist unsere Kollegin Christine Scheel. Bitte schön, Frau Kollegin Christine Scheel.

**Christine Scheel (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):** Mir geht es darum, dass das Ziel nicht nur das sein kann, dass man eine Mitarbeiterbeteiligung vornimmt, die man im Prinzip als reines Finanzanlageinstrument in dem Zusammenhang reduziert, sondern dass es auch eine

Verbesserung der Unternehmenskultur sein sollte, wozu dieses Gesetz beitragen sollte. Das ist zumindest vom Ansatz so diskutiert worden, wenn ich das richtig in Erinnerung habe. In dem Zusammenhang würde ich gerne von Herrn Holtmann wissen: Sie haben in Ihrer Stellungnahme geschrieben, dass die wichtigste Voraussetzung ist, Klima basierend auf Vertrauen und Offenheit zu schaffen und erst wenn das ist, dass dann der Baustein Mitarbeiterbeteiligung überhaupt das Gesamtbild vervollständigen könne und dahingehend jetzt vielleicht ein Zeitpunkt ist - so interpretiere ich es zumindest und möchte es jetzt von Ihnen gerne wissen -, wo Sie sagen, es geht der eine Schritt nach dem anderen, aber nicht ein Schritt vor dem anderen. So habe ich das zumindest interpretiert. Vielleicht können Sie etwas dazu sagen, verbunden mit der Überlegung, ob man nicht diese Mitarbeiterbeteiligung auch ein Stück in Konkurrenz zur Altersvorsorge bringt? Denn den zweiten Partner, den ich in dem Kontext ansprechen möchte, ist der ZKA. Sehen Sie das als Konkurrenzverhältnis auch zur betrieblichen Altersvorsorge? Ich glaube schon, dass es auch eine Rolle spielt, wie die Ausgestaltung ist. Ich bemerke nur am Ende, dass wir Grünen diesen Gesetzentwurf so nicht befürworten - ich sage das hier einmal in dieser Runde -, weil wir uns vorstellen würden, ein individuelles Altersvorsorgekonto einzuführen, und die Unternehmenskultur in anderen Zusammenhängen als in diesem hier stärken, dass man einfach noch ein paar Prozentpünktchen irgendwie obendrauf gibt und einen Steueranreiz setzt. Aber das würde ich gern einmal von Ihnen wissen, wie Sie das Gesamtbild einschätzen.

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Wir beginnen mit Herrn Claus Holtmann. Ich darf Sie herzlich bitten. Bitte schön, Herr Claus Holtmann.

**Sv Holtmann (Holtmann Messe + Event GmbH):** Ich darf bei dem letzten Diskussionsstand anfangen und dann zu uns überleiten. Wenn das Ganze nur diskutiert wird aus der Frage Beteiligung, dann bleibt dieser Vertrauensaspekt sehr stark außer Betracht. Auch die Motivation eines Betriebes bleibt außer Betracht, wenn ich über einen Fonds nachdenke, weil ein mittelständisches Unternehmen mindestens einer kleineren Größenordnung keinerlei Bindungsvorteile, keinerlei Einzahlung auf Vertrauensatmosphäre im Betrieb dadurch haben kann. Wir haben zehn Jahre Vorbereitungszeit gebraucht, um eine informationsmäßige Mitarbeiterbeteiligung, um eine organisatorische Mitarbeiterbeteiligung einzurichten, und haben dann als Sahnetüpfelchen obendrauf eine monetäre Mitarbeiterbeteiligung eingerichtet auf der Basis einer schon vorhandenen Vertrauensatmosphäre, auch Vertrauen in die prosperierende Zukunft, denn wir haben durchaus unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Risiko beteiligt. Das ist für uns ein nicht unwesentlicher Aspekt, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit uns über Organisation, über Zukunftsrisiken, über Auftrag annehmen und nicht annehmen, nachdenken, dass die auch spüren, in welcher Risikoatmosphäre diese Entscheidungen zu treffen sind und die durchaus daran interessiert sind, im Betrieb so zu arbeiten, dass dieses Risiko gewahrt bleibt und ein Wohlergehen für alle herauskommt. Wenn das dann erreicht ist, dann ist Partizipation für uns etwas ganz normales, etwas, wo

wir gerne teilhaben lassen. Insofern ist die Verzinsung dann wiederum sehr attraktiv, aber durchaus im Risiko dann bewertet.

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Vielen Dank, Herr Holtmann. Zentraler Kreditausschuss. Ich probiere es bei Ihnen, Herr Dr. Siegfried Utzig.

**Sv Dr. Utzig (Zentraler Kreditausschuss):** Es ist natürlich eine ganz schwierige Kombination. Altersvorsorge auf der einen Seite und Mitarbeiterkapitalbeteiligung auf der anderen Seite. Wir haben in unserer Stellungnahme darauf hingewiesen, dass wir es prinzipiell als politisch günstiger angesehen hätten, wenn anstatt der Mitarbeiterkapitalbeteiligung die nun zur Disposition stehenden Mittel dafür verwendet worden wären, die betriebliche Altersvorsorge stärker zu fördern, denn dort ist sicherlich noch ein größerer Handlungsbedarf. Wir befürchten in der Tat, dass es nicht jetzt eine direkte Konkurrenz durch das Gesetz gibt - das hat man ganz gut voneinander getrennt. Aber man muss sehen, dass die Mittel nur einmal verausgabt werden können, und dass viele Unternehmen und auch viele Arbeitnehmer nicht in der Lage sein werden und es nicht wünschen, gleichzeitig Mitarbeiterkapitalbeteiligung zu machen und betriebliche Altersvorsorge und man sich also für das eine oder das andere entscheidet. Da besteht in der Tat die Gefahr, dass aufgrund des kürzeren Zeithorizontes die Mitarbeiterkapitalbeteiligung bevorzugt wird. Es ist nicht ganz auszuschließen. Wir möchten allerdings auf der anderen Seite davor warnen, beides miteinander zu vermischen. Wenn man es macht, dann auch bitte getrennt, weil die Anforderungen an Altersvorsorgeinstrumente grundsätzlich anders zu beurteilen sind als die Anforderungen an Mitarbeiterkapitalbeteiligung und wir deshalb eine strikte Trennung eigentlich haben möchten. Zu dem Thema Altersvorsorgekonto sehe ich mich im Moment auf Basis des ZKA nicht in der Lage, eine Stellungnahme abzugeben. Unter dieser Headline gibt es neben dem Vorschlag der Grünen auch noch von anderen Seiten verschiedene Vorschläge. Im Moment fällt es uns schwer, da eine Position zu beziehen.

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Wir danken Ihnen. Jetzt gehen wir in die nächste Runde. Für die CDU/CSU-Fraktion ist der Fragesteller unser Kollege Klaus-Peter Flosbach.

**Klaus-Peter Flosbach (CDU/CSU):** Herr Vorsitzender, meine Frage geht an die Familienunternehmer und den Bund Katholischer Unternehmer. Ich möchte das Thema aus der Sicht des Mittelstandes betrachten. Es geht um eine freiwillige Leistung. Welche Erfahrungen haben Sie in Ihren Verbänden mit Ihren Mitgliedsunternehmen gesammelt zu diesem Thema? Ab welcher Größenordnung kommt überhaupt ein mittelständischer Betrieb auf die Idee, eine entsprechende Leistung zu bieten? Ab welcher Größenordnung erwartet ein Betrieb, dass er möglicherweise aus diesem Fonds überhaupt Geld bekommt? Ist es realistisch, dass ein Betrieb mit 100 Mitarbeitern beispielsweise diese im Jahr 36 000 Euro ausgibt, um anschließend über einen Schuldschein oder welche Forderung auch immer das

Geld zurückzuerhalten? Ist das realistisch? Zweite Frage in diesem Zusammenhang: Hier wird der Investorenkreis und der Mitarbeiterkreis relativ stark eingeengt auf gewerbliche Unternehmen, wo eine Beteiligung möglich ist. Es gibt auch beispielsweise bei Ihnen vom BKU den Hinweis, dass im Grunde der öffentliche Dienst, kirchliche Organisationen usw. Institute oder Organisationen nicht berücksichtigt werden. Halten Sie es unter diesem Gesichtspunkt nicht für interessanter, dass überhaupt das Thema wieder anders aufgezogen wird und eher es einem breiten Mitarbeiterkreis angeboten wird und nicht nur denjenigen Mitarbeitern, die auch dann über das Unternehmen wieder in die Investition gelangen?

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Vielen Dank für die Fragestellungen. Wir beginnen bei den Familienunternehmen, Herrn Stephan Einenckel. Sie haben das Wort.

**Sv Einenckel (Die Familienunternehmer - ASU e. V.):** Frage Nummer eins, inwieweit die Freiwilligkeit oder auch die Resonanz bei den Unternehmen stattfindet. Da kann ich auf Umfragen verweisen, dass bei uns in den Unternehmen - die Umfrage ist übrigens ein Jahr alt - 9,4 Prozent der Unternehmen die Mitarbeiterkapitalbeteiligung anbieten. Aktuelle Umfragen haben gezeigt, dass in Anbetracht der Gesetzesregelungen von April d. J. ein Großteil, nämlich 68 Prozent der Mitgliedsunternehmen, gar kein Interesse haben, Kapitalbeteiligung anzubieten, was primär darin begründet liegt, dass Familienunternehmen natürlich in den meisten Fällen ihre Anteile selbst behalten wollen oder selbst frei darüber verfügen wollen. Deshalb plädieren wir auch, um sozusagen die Hinleitung auf die zweite Frage zu bewerkstelligen, für das Prinzip der Gewinnbeteiligung, was dafür stehen kann, dass auch alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen am Unternehmenserfolg teilhaben können, so wie es auch im Gesetzentwurf begründet worden ist, nämlich einen fairen Anteil am Erfolg der Unternehmen zu bewerkstelligen. Das ist unserer Meinung nach auch viel einfacher als dieses komplizierte Branchenfondsmodell, was wir eigentlich ablehnen, wie ich es eben erwähnt habe, aufgrund der Struktur der Familienunternehmen und des nicht gegebenen Bezuges zwischen Anteilseigner, dem Mitarbeiter, und dem Ausgeber der Anteile, dem Unternehmen als solches. Das kann ich Ihnen auf Ihre Fragen antworten. Danke schön.

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Vielen Dank, Herr Einenckel. Wir gehen jetzt vom Familienunternehmer zum Bund Katholischer Unternehmer. Prof. Dr. Winfried Pinger hat das Wort.

**Sv Prof. Dr. Pinger (Bund Katholischer Unternehmer e. V.):** Zunächst zu der Frage, inwieweit die Mittel auch bei kleineren Unternehmen ankommen werden, nehme ich Bezug auf das, was zutreffend festgestellt worden ist, nämlich dass bei mittelständischen Unternehmern sehr oft Vorbehalte gegen eine Beteiligung bestehen und es auch technisch bei GmbH oder anderen Rechtsformen schwierig ist. Es kommt ein anderer Gesichtspunkt dazu. Aufgrund der Erfahrungen aus der Beteiligungsbranche ist es so, dass der Analyse-

aufwand der Fondsgesellschaft hinsichtlich der Bonität des Unternehmens bei größeren Unternehmen mit Blick auf das jeweilige Investitionsvolumen vergleichsweise geringer ist als bei kleineren Unternehmen. Das liegt auf der Hand. Daher wird erwartet oder ist es jedenfalls bisher so gewesen, dass eine Beteiligungssumme unter 5 Mio. Euro eher gering ist. Dies zu der Frage Aufnahme der Mittel bei mittelständischen Unternehmen. Aber ich will insbesondere auch auf das Thema kommen, welcher Personenkreis von der Kapitalbeteiligung erfasst bzw. begünstigt werden soll. Wir, der Bund Katholischer Unternehmer, halten die Beschränkung auf einen Teil der Arbeitnehmer, nämlich auf gewerbliche Unternehmen, aus politischen, aber auch verfassungsrechtlichen Gesichtspunkten für sehr bedenklich. Zunächst zu dem politischen: In der Begründung wird darauf hingewiesen, dass es sicher eine etwas atypische, aber in der Tendenz zu erwartende Entwicklung ist, nämlich dass Gewinne und Kapitaleinkommen in den vergangenen Jahren deutlich stärker gestiegen sind als Arbeitseinkommen. Dann wird verwiesen auf die Entwicklung 2003 bis 2007, wo die Unternehmens- und Vermögenseinkommen um 37,6 Prozent und die Arbeitseinkommen um 4,3 Prozent gestiegen sind. Das ist sicher eine atypische Entwicklung. Aber in der Tendenz ist es doch so - ich glaube, da besteht Einvernehmen -, dass wegen des erhöhten Kapitalbedarfs der Wirtschaft insgesamt das Arbeitseinkommen im Verhältnis zu Gewinnen und Kapitaleinkommen gesunken ist und natürlich weiter sinken wird. Das ist sicher, soweit ich das sehe, der Ansatzpunkt des Gesetzes. Dann aber wäre es doch politisch zu wünschen und zu erwarten, dass in Zukunft nicht nur ein Teil der Arbeitnehmer, die in gewerblichen Unternehmen tätig sind, die Vergünstigung bekommen, ihr Einkommen demnächst auch etwas - und hoffentlich steigend - aus Kapital und Gewinnen zu erzielen, dass diese Vergünstigung, die auch finanziell vom Gesetzgeber gefördert werden soll, dass diese dann allen Arbeitnehmern dann zugute kommt, vor allen Dingen auch denen, die in gemeinnützigen Einrichtungen z. B. tätig sind, in Krankenhäusern, in Pflegeeinrichtungen. Ich würde auch durchaus sagen, warum sollte man die Beamten ausnehmen? Damit bin ich bei dem wünschenswerten Ziel, jedenfalls wird das von uns so gefordert, dass diese Arbeitnehmerkapitalbeteiligung bereits jetzt, wenn nicht jetzt, dann vielleicht aufgrund einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts ...

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Herr Kollege, Sie erinnern sich an Ihre aktive Zeit, da gab es immer auch Zeitfenster, und da gab es auch Aktuelle Stunden, und es waren alle zeitlich begrenzt. Sie wissen, die Geschäftsführer haben sie auch immer eingeteilt und man sollte diese Erinnerung, auch wenn man in einer anderen Rolle ist, nie verdrängen.

**Sv Prof. Dr. Pinger (Bund Katholischer Unternehmer e.V.):** Ich kenne noch die rote Lampe im Plenum, Herr Vorsitzender, ...

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Genau die leuchtet gerade im Augenblick.

**Sv Prof. Dr. Pinger (Bund Katholischer Unternehmer e. V.):** ... die ist gerade angegangen. Das habe ich festgestellt. Also alle Arbeitnehmer sollten im Sinne einer Bürgerkapitalbeteiligung begünstigt werden. Die Fondslösung ist auf jeden Fall ein Schritt in die richtige Richtung, wenn man dieses Ziel der Bürgerkapitalbeteiligung verfolgt.

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Der Präsident hätte jetzt zu Ihnen gesagt: „Das war ein schöner Schlusssatz, Herr Kollege.“

**Sv Prof. Dr. Pinger (Bund Katholischer Unternehmer e. V.):** Ich kenn das - rote Lampe, nur noch ein Satz. Ich beende. Ich danke Ihnen, Herr Vorsitzender.

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Ich danke Ihnen für Ihr Verständnis und allen anderen für das Verständnis insgesamt, dass wir ein das Zeitfenster beachten. Nächste Fragestellerin ist Frau Kollegin Gabriele Frechen. Sie ist stellvertretende Vorsitzende dieses Ausschusses. Frau Kollegin Gabriele Frechen hat das Wort.

**Gabriele Frechen (SPD):** Ich habe eine Frage an den BDI und AG Partnerschaft in der Wirtschaft. Es gibt den Spannungsbogen Risikostreuung und Stiftung von Identifikation. Eben ist die 75 Prozentgrenze schon ganz massiv angegangen worden aus verständlichen Gründen, eben wegen dieser Spannungen. Deshalb meine Frage an die beiden Sachverständigen: Welche Erfahrungen haben Ihre Mitgliedsunternehmen eventuell schon mit Mitarbeiterkapitalbeteiligung und wie sehen Sie den Spannungsbogen zwischen möglichst breiter Risikostreuung und möglichst viel Identifikation stiften?

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Vielen Dank, Frau Kollegin Gabriele Frechen. Ich beginne beim Bundesverband der Deutschen Industrie, Frau Dr. Monika Wünnemann. Sie haben das Wort.

**Sve Dr. Wünnemann (Bundesverband der Deutschen Industrie e. V.):** Nach den Erfahrungen unserer Mitgliedsunternehmen ist die Beteiligung am Gewinn immer noch die am weitesten verbreitete Möglichkeit, Mitarbeiter zu beteiligen. Ich kann bestätigen, was die Vorredner gesagt haben, dass es bisher wenig Unternehmen gibt, die Mitarbeiter am Kapital beteiligen. Die Fondslösung wird insgesamt als kritisch beurteilt und als zu bürokratisch, als mit zu hohem Aufwand für die Unternehmen, diese umzusetzen. Wenn Sie nach einer Abwägung zwischen der Verteilung und den Möglichkeiten fragen, es umzusetzen, würden sich die Unternehmen immer gegen diese Fondslösung aussprechen.

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Vielen, herzlichen Dank, Frau Dr. Wünnemann. Jetzt die AG Partnerschaft in der Wirtschaft, Herr Dr. Heinrich Beyer. Bitte schön, Herr Dr. Beyer.

**Sv Dr. Beyer (AG Partnerschaft in der Wirtschaft e. V.):** Ich möchte die Frage gerne an meinen Kollegen Dr. Rolf Leuner weiterleiten.

**Sv Dr. Leuner (AG Partnerschaft in der Wirtschaft e. V.):** Auch wir werden in dasselbe Horn stoßen wie der BDI. Für uns heißt Risikostreuung faktisch Fondslösung, während Identifikation eben direkte Beteiligung heißt. Wir kennen eigentlich kein Unternehmen, das in einen Fonds einzahlen wird, wenn es denn eine direkte Beteiligung begeben kann, weil dort die Identifikation höher ist und die Identifikation dem Unternehmer jedenfalls wichtiger ist als die Risikostreuung. Die Wahl des Modells kann ja, wenn wir nicht von einem börsennotierten Unternehmen reden, sondern von einem Unternehmen, das nicht börsennotiert ist, das Familienunternehmen ist, sehr wohl auch zur Risikostreuung beitragen. Insofern klare Antwort: direkte Beteiligung statt Fonds aus Sicht der Unternehmer.

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Vielen Dank, Herr Dr. Leuner. Jetzt kommen wir zum nächsten Fragesteller. Das ist unser Kollege Leo Dautzenberg, Obmann der Fraktion der CDU/CSU. Bitte schön, Kollege Leo Dautzenberg.

**Leo Dautzenberg (CDU/CSU):** Ich möchte meine Frage an die Bundesgeschäftsstelle der Landesbausparkassen im DSGVO richten. Wir haben in das Gesetz einen zusätzlichen Fördertatbestand genommen, was Einkommensgrenzen anbelangt. Wenn wir im Grunde Vermögensbildung und Mitarbeiterbeteiligung auch vom Adressatenkreis her etwa gleich behandeln wollen, ist es da sinnvoll, diese unterschiedlichen Einkommensgrenzen zu machen? Das wäre die erste Frage. Meine zweite Frage geht an das Deutsche Aktieninstitut. Wir haben einen sehr eingeschränkten Kreis der Begünstigten, nämlich Arbeitnehmer, die auf freiwilliger Basis des Arbeitgebers sich beteiligen können. Man müssten die Frage stellen: Was ist, wenn der Arbeitnehmer selber ein Interesse hat, der Unternehmer auch bereit ist zu sagen, ich lasse es auch zu, dass er sich am eigenen Unternehmen beteiligt oder Fondslösungen, wenn es da nicht möglich ist, wenn er selber den Aufwand dafür aufbringt? Sollte man das so stark begrenzen, dass es ausschließlich auf die freiwillige Leistung des Unternehmers bezogen ist?

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Vielen Dank, Kollege Leo Dautzenberg. Wir beginnen bei den Landesbausparkassen, Herrn Dr. Hartwig Hamm, der auch für den Verband der Privaten Bausparkassen spricht. Bitte schön, Herr Dr. Hartwig Hamm.

**Sv Dr. Hamm (Bundesgeschäftsstelle Landesbausparkassen im DSGVO):** Herr Abgeordneter Dautzenberg, Sie haben die Frage der Einkommensgrenzen nach dem Vermögensbildungsgesetz angesprochen. Der Vorsitzende hatte einleitend die Beträge genannt. Hier geht es um eine moderate Anhebung um knapp 12 Prozent auf 20 000/40 000 Euro im Vermögensbildungsgesetz. Das begrüßen wir im Prinzip, aber bitten darum, dieses ohne

Differenzierung nach den geförderten Anlageformen vorzunehmen, sonst bekämen wir eine zusätzliche, neue Komplizierung im Recht der Vermögensbildungsförderung. Unterschiedlicher Einkommensgrenzen, muss man ganz deutlich sagen, das gab es im Vermögensbildungsgesetz noch nie. Wir haben an anderen Stellen schon unterschiedliche Förderanreize. Wenn wir unterschiedliche Einkommensgrenzen haben, dann ist das einfach ein Verstoß gegen die tatsächliche Wahlfreiheit, wenn Sie in bestimmten Bereichen nur noch eine Anlageform fördern. Dafür gibt es nach unserer Einschätzung jedenfalls keinen sachlichen Grund. Die schleichende Auszehrung der Einkommensgrenzen im Zeitablauf gilt für alle geförderten Anlageformen. Mit diesem Votum nach einer einheitlichen Anhebung der Einkommensgrenzen, habe ich festgestellt bei der Durchsicht der Stellungnahmen, sind wir auch nicht alleine. Wir werden unterstützt vom ZKA in seiner schriftlichen Stellungnahme und von der Steuer-Gewerkschaft. Auch der Bundesrat hat eindeutig mit sachlichen Gründen für eine einheitliche Einkommensgrenze votiert. Ich will nur eine Zusatzbemerkung noch machen, weil die sicherlich politisch interessant ist: Eine solche einheitliche Anhebung der Einkommensgrenzen wäre auch gegenüber dem Gesetzentwurf nicht mit Mehrkosten verbunden. Das klingt zwar auf den ersten Blick paradox, ist es aber nicht. Wenn Sie sich vorstellen, dass zwischen der alten Einkommensgrenze und der neuen Einkommensgrenze nur noch Produktivkapitalbeteiligung gefördert wird, wird jeder Arbeitnehmer, der dort gefördert wird, fast doppelt so viel an Förderung bekommen, wie wenn er etwa in einen Bausparvertrag oder in die Rückzahlung eines Wohnungsbaudarlehens einzahlen würde. Von daher für uns eine praktisch kostenneutrale Lösung. Deswegen würden wir dafür votieren, eine solche einheitliche Anhebung der Einkommensgrenze im Gesetz vorzusehen.

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Wir danken Ihnen. Jetzt Herr Dr. Franz-Josef Leven.

**Sv Dr. Leven (Deutsches Aktieninstitut e.V.):** Sie fragen nach der Begrenzung des Kreises der Begünstigten und ob eventuell die Arbeitnehmer mit Eigenleistung sich beteiligen können sollten. Unter der Voraussetzung der bekannten doppelten Freiwilligkeit, dass nämlich sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber bereit sind, eine solche Mitarbeiterbeteiligung einzugehen, halte ich es durchaus für sinnvoll, diese Möglichkeit zu eröffnen. Bei börsennotierten Unternehmen ist es eigentlich noch einfacher. Da reicht die einfache Freiwilligkeit, nämlich die des Arbeitnehmers, Aktien zu erwerben, und dann ein Willens des Gesetzgebers, auch diese Beträge dann steuerfrei zu stellen. Da ist allerdings dann die Frage: Soll sich das auf das eine Unternehmen beschränken oder wäre nicht eine breitere Streuung auch wünschenswert? Wir haben schon von Prof. Pinger gehört, dass nicht nur die Beschäftigten von gewerblichen Unternehmen entsprechend begünstigt werden sollten, sondern dass auch Beschäftigte von karitativen Organisationen, von Behörden usw. mit einbezogen werden sollten. Da wäre eine grundsätzliche Möglichkeit, Vermögen zu erwerben, breit gestreut über Aktienfonds oder ähnliche Instrumente, die Kapitalmarkt erprobt sind, mit steuerlicher Förderung natürlich wünschenswert und sinnvoll.

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Wir danken Ihnen. Das waren die Antworten auf die gestellten Fragen unseres Kollegen Leo Dautzenberg. Der nächste Fragesteller kommt wieder aus der Fraktion der Sozialdemokraten, Kollege Jörg-Otto Spiller. Bitte schön, Kollege Jörg-Otto Spiller.

**Jörg-Otto Spiller (SPD):** Meine Frage richtet sich an Herrn Holtmann und an die Deutsche Bank. Ich will eine Bemerkung voranschicken: Mit diesem Gesetz sollen nicht alle anderen Gesetze in dieser Republik aufgehoben werden. Wir wollen auch nicht Tarifabschlüsse ersetzen und wir wollen auch nicht generell sozusagen für alle wirtschaftlichen Vorgänge in Deutschland andere Rahmenbedingungen schaffen, sondern wir wollen für Unternehmen, die besonders tüchtig geführt sind, und für engagierte Mitarbeiter einen Anreiz schaffen für eine Beteiligung. Da ist meine Frage an Herrn Holtmann: Es ist gesagt worden, für kleine Unternehmen ist das sowieso kaum interessant. Wie viel Mitarbeiter hat denn Ihre Firma? Sie haben auch in Ihrer Stellungnahme darauf hingewiesen, dass Sie Wert darauf legen, dass nicht nur ein steuerlicher Vorteil oder eine Zulage in Anspruch genommen wird, sondern dass die Mitarbeiter selbst sich auch noch mit eigenen Beiträgen engagieren. Weil Sie sich konzentrieren auf nicht auf den Fonds, sondern auf eine direkte Beteiligung in dem eigenen Unternehmen, würde ich doch noch einmal - Frau Frechen hat auch diesen Spannungsbogen beschrieben - einen anderen Fall nehmen. Die Deutsche Bank hat sich auch geäußert. Wie sehen Sie diese Vermutung, dass es überhaupt keine Möglichkeit gibt, sich zu identifizieren, wenn man beispielsweise in einen Branchenfonds sich engagiert? Ist diese Behauptung wirklich stichhaltig? Ich würde allerdings auch noch darum bitten, beim Stichwort ‚Risikostreuung‘, wenn Sie vielleicht eine Bemerkung machen könnten. Wir haben im Gesetzentwurf eine etwas merkwürdige Gegensätzlichkeit. Auf der einen Seite haben wir die Begrenzung nach einer Anlaufphase von Anlagen bei einem Fonds außerhalb des Kreises der beteiligten Unternehmen nicht mehr als 25 Prozent außerhalb. Auf der anderen Seite gäbe es aber die Möglichkeit, den Rest von 75 Prozent in einem einzigen Unternehmen unterzubringen. Das ist nicht ganz logisch, finde ich. Da wäre Ihre Einschätzung für mich von Interesse.

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Vielen Dank. Das waren die konkreten Fragen unseres Kollegen Jörg-Otto Spiller. Zunächst Herr Claus Holtmann. Bitte schön.

**Sv Holtmann (Holtmann Messe + Event GmbH):** Zunächst zum Unternehmen. Das Unternehmen hat zurzeit etwa 75 Mitarbeiter. Also wir gehören eher zu den kleineren im Betrachtungsspektrum. Wir haben uns ganz bewusst als Familienunternehmen für eine indirekte Beteiligung entschieden, weil wir glauben, dass viele andere Unternehmen vergleichbarer Größenordnung oder auch noch etwas größer, die das Familienkapital als schützenswert empfinden, deswegen zurückschrecken, weil sie vielleicht die indirekte

Beteiligungsmöglichkeit in dieser Form so nicht kennen. Wir finden sie aber sehr praktikabel, und wir glauben, dass die Indirektheit sich nicht auf die Bindewirkung und auf die Identifikation, die gestiftet werden soll, negativ auswirkt. Insofern würden wir es begrüßen, wenn die indirekten Modelle genauso gefördert würden wie die direkten. Wir haben aus unserer Unternehmenspolitik heraus, aus dem partizipativen Gedanken heraus auch in unserer Größenordnung durchaus Motive, an die Bindewirkung und auf das Wohlergehen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu achten und dort für Vermögensaufbau zu sorgen. Wir wollen aber keine eierlegende Wollmilchsau aus unserem Modell machen. Wir haben deswegen eine betriebliche Altersversorgung nebenan gestellt, die geschützt ist, und haben - das hatte ich vorhin schon einmal kurz dargestellt - dafür aber die Beteiligung ins Risiko gestellt. Ein Aspekt, der auch in den Stellungnahmen sehr viel diskutiert worden ist: Nachgelagerte Besteuerung. Das würde für uns die Attraktivität deutlich erhöhen, weil man sich eben vorstellen muss, dass das Geld einmal zur Mitarbeiterin, zum Mitarbeiter wandert und dort dann geschmälert entsprechend ankommt und man sich dann noch mal wieder dieses Opfer antun muss, das Geld noch einmal wieder dann ins Risiko zu stellen. Ich glaube, dass die Brücke viel näher wäre, das Geld zum Mitarbeiterbeteiligungskapital umzuwandeln, wenn dort eine nachgelagerte Besteuerung wäre.

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Vielen Dank, Herr Holtmann. Jetzt zur Deutschen Bank und zu Herrn Dr. Hans-Dieter Holtzmann. Bitte schön, Herr Dr. Holtzmann.

**Sv Dr. Holtzmann (Deutsche Bank AG):** Herr Vorsitzender, ich übergebe die Frage an meinen Kollegen Dedio von DB Advisors.

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Bitte schön, Herr Matthias Dedio.

**Sv Dedio (Deutsche Bank AG):** Vielen Dank. Zum einen, um das Thema der Anlagegrenzen anzusprechen: Einige Vorredner haben durchaus schon die 75-Prozentgrenze kritisiert. Wir sehen das auch kritisch. Wir sehen sie deshalb kritisch, weil sie eine zwingende Vorschrift ist, mindestens 75 Prozent anzulegen in Instrumente, die durchaus weniger liquide sind, als das bei normalen Anlagen der Fall sind und wir auch nicht sicher sein können und auch nicht unbedingt gewährleisten können, dass es ausreichend Angebot an attraktiven Unternehmen gibt, auch an Unternehmen, die Interesse haben, entsprechende Finanzierung oder Eigenkapital zu bekommen. Insofern ist die wesentliche Grenze, die wir kritisch sehen, die 75 Prozent, weil sie eine verpflichtende Grenze ist, auch wenn es eine Anlaufphase von zwei Jahren gibt, die aus unserer Sicht etwas kurz bemessen ist. Generell plädieren wir dafür, diese 75 Prozent so zu streichen, entweder zu reduzieren oder generell auf so eine Prozentfestlegung zu verzichten. In der Tat sind die 25 an liquiden Mitteln eine sehr geeignete Anlageform, um dem Fonds eine gewisse Stabilität zu geben. Deshalb bei Reduzierung der 75 würde aus unserer Sicht einiges dafür sprechen, dann die 25 Prozent für liquide

Anlagen zu erhöhen, also nicht die Grenze bei 25 zu ziehen. Generell ist die Freiheit zu lassen, auch in wenige Unternehmen zu investieren, zunächst einmal eine Möglichkeit, die dem Fondsmanagement auch eine Variante erlaubt, die vielleicht für Einzelunternehmen geeignet ist. Das wird sicherlich nicht der Standardfall sein. Der wird eher breit gestreut sein. Aber neben Branchenmodellen, die sich auf einzelne Branchen beziehen, ist durchaus auch denkbar, dass vielleicht Konzerne eine eigene Lösung für sich selber haben wollen. Insofern sehen wir es nicht kritisch, dass die Möglichkeit dazu da ist. Also die Möglichkeit für den einzelnen Konzern, eine eigene Lösung aufzusetzen, die unter Umständen auch wirklich nur in dieses eine Unternehmen investiert. Das wird aber ganz klar nicht der Standardfall sein. Deshalb plädieren wir nicht dafür, diese Freiheit zu streichen. Was die Identifikationsmöglichkeit betrifft, so ist generell der Mitarbeiterfonds natürlich lediglich eine Alternative zur direkten Beteiligung und zur direkten Beteiligung insofern, als wir davon ausgehen, dass es eben von solchen Unternehmen vor allem genutzt wird, die diese direkte Beteiligung nicht anbieten wollen, nicht anbieten können. Wenn wir davon ausgehen, dass wir Branchenmodelle haben, die vielleicht von Arbeitgebern und Gewerkschaften gemeinsam angeboten werden, sehen wir nicht die Schwierigkeit, dass Mitarbeiter sich da nicht ausreichend identifizieren können.

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Kollege Spiller, ein Zwischenruf, bitte.

**Jörg-Otto Spiller (SPD):** Sie haben sich zu einem Punkt nicht geäußert. Nach dem Gesetz sind sehr viele Formen möglich. Es gibt die direkte Beteiligung am einzelnen Unternehmen, aber es gibt eben auch andere Möglichkeiten. Jetzt die Frage, die ich vorhin gestellt habe: Es ist nach dem jetzigen Entwurf auch möglich, dass ein Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen, also ein Fonds, 75 Prozent aller Mittel in einem einzigen Unternehmen anlegt. Also wenn das ein Branchenfonds der chemischen Wirtschaft wäre, also der Branche, und die BASF ist dabei, die würden 75 Prozent anlegen können bei der BASF. Ist das eine Fondslösung oder wäre es nicht klüger, dann zu sagen, also eine Beteiligung bei einem Einzelunternehmen darf auch einen bestimmten Prozentanteil nicht überschreiten, wenn es sich um einen Fonds handelt?

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Herr Kollege Spiller, Sie haben sich zwar gerade den Unmut kleinerer Fraktionen zugezogen. Ich will nur darauf hinweisen, dass ich den Ärger auf mich genommen habe. Insofern kommt jetzt die Beantwortung.

**Sv Dedio (Deutsche Bank AG):** Die Antwort auf die Frage lautet, dass wir das lediglich als Möglichkeit der Flexibilität sehen, d. h. Möglichkeiten anbieten zu können, wenn ein Unternehmen tatsächlich für den eigenen Konzern so einen Fonds auflegen will und es dann natürlich davon ausgeht, dass die Mittel auch nur in dem eigenen Unternehmen zurück-

fließen. Das wird nicht der Standardfall sein. Wir sind lediglich dafür, diese Möglichkeit offen zu lassen.

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Vielen Dank. Klaus-Peter Flosbach ist der nächste Fragesteller.

**Klaus-Peter Flosbach (CDU/CSU):** Ich greife dieses Thema noch einmal auf. Ich glaube, das sollte aus Sicht der Investmentbranche, aus Sicht der Fonds noch einmal beleuchtet werden. Die Anlaufphase ist nur zwei Jahre. Meine Frage ist: Glauben Sie, dass es genug Angebote gibt, dass sie diese 75 Prozentquote erreichen können? Darüber hinaus: Wie groß müssten Unternehmen sein oder wie groß muss die Forderung sein, in Euro beispielsweise, dass es sich überhaupt für die Manager lohnt, das Thema anzugehen? Wir haben gerade schon gehört, dass man auch die 50 Prozent beispielsweise in ein Unternehmen stecken kann. Wie beurteilen Sie das Risiko oder die Renditechance? Wie betrachten Sie überhaupt die Kostenstruktur, wenn ich betrachte, dass eine Beteiligung nur möglich ist, wenn ein Verkehrswert ermittelt werden kann? Wie wird der beispielsweise bewertet? Es gibt keine Marktpreise. Wie werden dann die stillen Reserven, der Firmenwert bewertet? Wie hoch ist der Aufwand, um überhaupt hier für eine Fondsbranche einzusteigen?

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Es haben sich jetzt alle Sachverständigen vorbereitet. Aber an wen ging die Frage?

**Klaus-Peter Flosbach (CDU/CSU):** Dann ... Soll ich noch einmal alles wiederholen? Ich denke an den Fondsbereich; ich nenne die Allianz und BVI.

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Wir beginnen bei der Allianz, Herrn Marty-Jörn Klein. Bitte schön.

**Sv Klein (Allianz SE):** Ich greife einen Aspekt auf und das ist letztendlich die Tragfähigkeit oder die Kostenstruktur. Die Kosten steigen exorbitant mit der Forderung nach den Anlagequoten. Die 50 Prozent, die im Raum stehen, die 25 Prozent an nicht börsennotierten Unternehmensbeteiligungen und Wertpapieren, das steigt natürlich, letztendlich im Research steigen die Kosten. Diese müssen umgelegt werden auf das Sondervermögen. Letztendlich zu dem Anlagerisiko kommt dann noch das Kostenrisiko für den Anleger, für den Arbeitnehmer hinzu. Ich glaube, das wäre nicht tragbar für dieses Modell als solches und würde verhindern, dass viele Unternehmen, viele Asset-Manager im deutschen Markt ein solches Produkt anbieten würden.

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Wir haben zu danken. Jetzt für den BVI, Dr. Wolfgang Mansfeld, bitte.

**Sv Dr. Mansfeld (BVI Bundesverband Investment und Asset Management e. V.):** Vielen Dank, Herr Flosbach für die Frage, die in der Tat den Kern der Sache anrührt. Ich muss ganz ehrlich sagen, natürlich betreten wir ein Stück weit auch Neuland mit dieser Thematik. Natürlich fragen sich auch die Fondsgesellschaften, unsere Mitgliedsunternehmen, soweit sie sich mit dem Thema befassen: Wird das etwas für uns? Können wir das stemmen? Natürlich müssen wir schauen bei nicht notierten Unternehmensbeteiligungen, welcher Research-Aufwand dahintersteht. Können wir das? Haben wir die Leute dafür, haben wir die Erfahrung dafür? Lässt sich alles schaffen? Ich darf, weil ein Vorredner das sagte, sagen, wir würden da sicherlich nicht 'rein stolpern, ohne die Expertise zu haben. Das kann ich mit Sicherheit sagen. Jetzt auch die Frage nach den nicht verbrieften Darlehen. Hier ist der Weg gezeigt auch über Wertpapiere, die derartige Forderungen verbiefen, um nun wiederum ein Stück weit indirekt zu investieren. Es würden sich vielleicht auch Kooperationen der Fondsgesellschaften mit Spezialinstituten herausarbeiten, die Expertise haben auch in der Beurteilung mittelständischer Unternehmen beispielsweise. Das ist aber alles jetzt ein Stück auch Neuland, wo wir dann schauen müssen, riskieren wir es, mit so einem Fonds an den Markt zu gehen oder ergeben Gespräche z. B. mit einer Wirtschaftsbranche, dass man sagt, okay, lass uns hier einmal herangehen und lass schauen, wie weit wir kommen. Wir wären schon bereit und auch interessiert, ein Stück weit diesen Weg zu gehen und damit auch das Dilemma, das auch von Frau Frechen und von verschiedener Seite hier angesprochen worden ist, dass wir einerseits vermutlich wohl eine außerbetriebliche Alternative brauchen, dass wir auf der anderen Seiten auch mit dieser so viel als irgend möglich Identifikation herstellen wollen - obwohl das niemals so viel sein kann wie mit einer direkten Beteiligung am Unternehmen. Ich denke, das muss klar sein. Ich kann die Frage hier nicht abschließend beantworten. Nur feststeht: Wenn wir in eine solche Fondsgründung hineingehen, wissen noch nicht genau, wie sich sozusagen das Geschäft mit nicht notierten Beteiligungen und mit nicht verbrieften Forderungen entwickeln wird, welche Angebote auch an Verbriefungen sich am Markt ergeben, und stehen aber unter dem Zwang, innerhalb von zwei Jahren 75 Prozent der zufließenden Mittel anlegen zu müssen in Unternehmen, von denen wir noch gar nicht wissen, welche das sein werden und wie viel das sein werden, das ist eine große Hürde. Darauf will ich noch einmal hinweisen. Da müssen wir irgendwo einen Weg herausfinden. Sonst fürchte ich, wird Folgendes passieren, dass keine Angebote kommen, und dann wird es hinterher heißen: Das haben wir ja gesehen, das funktioniert ja alles nicht. Während es sich vielleicht bei einem behutsameren Herangehen vielleicht doch zeigen würde, dass sich auch ein Markt für derartige Anlagen und Anlagemöglichkeiten auch aus Sicht der Fondsindustrie auftut. Dann haben Sie noch die betriebswirtschaftliche Seite angesprochen. Ich denke, das ist natürlich auch eine offene Frage. Ich habe gesehen in der Gesetzesbegründung, dass die Bundesregierung wohl von plus einer Million im eingeschwungenen Zustand ausgeht. Das sind keine Zahlen, die ein breites Angebot an derartigen Fonds betriebswirtschaftlich rechtfertigen würden. Aber das muss jeder Anbieter

mit sich selber ausmachen, ob der Markt groß genug ist, das hergibt oder nicht. Ich denke, auf 200 Millionen Fondsvermögen würden wir sicherlich in überschaubarer Zeit kommen müssen, dass sich die Sache trägt. Daran sieht man schon, dass hier sehr sorgfältig und mit spitzem Bleistift gerechnet werden muss. Aber ich würde die Fragen voneinander trennen. Die betriebswirtschaftliche Seite, da würde ich sagen, das ist unser Job, das zu prüfen und dann eben auch hinzubekommen und auch das unternehmerische Risiko einzugehen. Aber wir dürfen nicht durch den gesetzlichen Rahmen in eine Situation gebracht werden, wo wir Probleme bekommen mit der Anlagequalität und hier vielleicht unfreiwillig in Größenordnungen hineingehen, die 75 Prozent sind ja genannt worden, die eigentlich nicht vertretbar sind.

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Vielen, herzlichen Dank, Herr Dr. Mansfeld. Nächste Fragestellerin ist unsere Kollegin Gabriele Frechen.

**Gabriele Frechen (SPD):** Ich möchte die Frage von meinem Kollegen Jörg-Otto Spiller noch vertiefen und das möchte ich tun mit einer Frage an den BVI und den DGB. Herr Spiller hat explizit nachgefragt, und die Antwort war mir noch nicht erschöpfend genug: Wenn eine ganze Branche, er hat das Beispiel Chemie genannt, sich zusammenschließt und sagt, ja, wir machen zusammen einen Fonds. Wir legen einen Fonds alle gemeinsam auf. Der Fonds gibt 75 Prozent nur an die BASF, nur an ein einziges Unternehmen aus diesem Bereich. Ist das dann eine sachgerechte Abwägung zwischen Risikostreuung und Identifizierung? Das ist die Frage, die ich doch noch einmal gerne beantwortet hätte.

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Vielen Dank. Zunächst beginnen wir beim Deutschen Gewerkschaftsbund. Bitte schön, Herr Rainald Thannisch.

**Sv Thannisch (Deutscher Gewerkschaftsbund):** Frau Abgeordnete, vielen Dank für Ihre Frage, die ich an der Stelle klar mit einem Nein beantworten kann. Wir haben diese Frage diskutiert und wir kommen zu dem Ergebnis, dass wir es nicht begrüßen im Sinne des Grundsatzes der Risikostreuung, dass 75 Prozent des Fondsvermögens in ein Unternehmen investiert werden dürfen. Wir schlagen vor, dass maximal 25 Prozent des Vermögens des Mitarbeiterbeteiligungsfonds in ein Unternehmen investiert werden darf. Ich darf vielleicht kurz die Gelegenheit nutzen, an dieser Stelle darauf hinzuweisen, dass wir uns bezüglich der Ausgestaltung der Mitarbeiterbeteiligungsfonds ebenfalls vorstellen, dass eine Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dort eingerichtet wird. Wir glauben, dass das der Legitimation und auch der Akzeptanz dieser Fonds innerhalb der Belegschaft sehr zugute käme, und fordern eine Mitbestimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Anlagestrategie und würden es in dieser Hinsicht auch begrüßen, wenn Investitionen anhand von Kriterien sozialer, gesellschaftlicher und ökologischer Verantwortung möglich wären.

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Das war die Meinung des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Jetzt zum BVI, Herr Dr. Mansfeld.

**Sv Dr. Mansfeld (BVI Bundesverband Investment und Asset Management e. V.):** Sie weisen zu Recht auf eine weitere Problematik hin, die sich mit dem Verzicht auf Emittentenstreuung im Bereich der Rückführungsquote von 75 Prozent ergibt. Wie würde das denn aussehen, wenn es einen Fonds für die chemische Industrie gäbe, und ein mittelständisches Unternehmen bietet den Arbeitnehmern an, Anteile oder Spargelder in diesen Fonds zu geben, und investieren tut der alles bei BASF, beim Wettbewerber möglicherweise. Das kann nicht funktionieren. Deshalb war unsere Überlegung, so etwas könnte man im Falle eines Branchenfonds ausschließen, wenn der Spielraum besteht, auch Vertragsbedingungen ein Stück weit mit gestalten zu können. Es ließe sich, wenn die Branche mit einer Fondsgesellschaft eine solche Lösung fährt, über die Gestaltung der Vertragsbedingungen ausschließen, dass die 75 Prozent in Anspruch genommen werden. Hier - das ist auch ein Petitum des BVI gewesen - wäre es gut, wenn das Gesetz auch ein Stück weit Spielraum lassen würde, branchenspezifische Fragen über die Vertragsbedingungen auch spezifisch beantworten zu können.

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Vielen Dank. Nachdem ich von Kolleginnen und Kollegen gebeten bin zu sagen, wie sich die Reihenfolge darstellt. Das ist eben unser beschlossenes System. Nächster Kollege Klaus-Peter Flosbach, Kollege Jörg-Otto Spiller, wieder Kollege Flosbach, Frau Kollegin Gabriele Frechen, Kollege Frank Schäffler, Dr. Barbara Höll und Christine Scheel. Das ist die Reihenfolge, wie sie ermittelt worden ist. Ich weiß, dass mancher Probleme hat auch für weitere Termine. Aber ich sehe jetzt momentan keine andere Möglichkeit als diese Reihenfolge aufzurufen. Kollege Klaus-Peter Flosbach.

**Klaus-Peter Flosbach (CDU/CSU):** Meine Frage geht an den ZKA und den Bund Katholischer Unternehmer. Es besteht eine Prospektpflicht. Ist es möglich, die dort geforderten Angaben so zu geben und ist die Vorlage für die Praktiker akzeptabel?

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Vielen Dank. ZKA, Herr Dr. Siegfried Utzig.

**Sv Dr. Utzig (Zentraler Kreditausschuss):** Wir sehen in den gegenwärtigen Formulierungen des Gesetzes keine Probleme, dass die Angaben, die für das Emissionsprospekt gemacht werden müssen, dass es dort zu Problemen kommen könnte. Insbesondere die Tatsache, dass bei neu hinzutretenden Unternehmen der Gesetzgeber auf einen Ausweis in einer Liste der beteiligten Unternehmen verzichtet hat, dürfte da die Probleme weitestgehend ausgeräumt haben.

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Vielen, herzlichen Dank. Prof. Dr. Pinger.

**Sv Prof. Dr. Pinger (Bund Katholischer Unternehmer e.V.):** Ich schließe mich den Ausführungen an.

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Vielen Dank. Das war parlamentarisch. Kollege Jörg-Otto Spiller.

**Jörg-Otto Spiller (SPD):** Ich finde, wir sollten jetzt erst noch einmal die Kollegen der kleinen Fraktionen 'ran lassen, wenn Sie gestatten.

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Nach dem Motto, man weiß nie, wann man sie wieder brauchen kann. Ja, ja, das ist schon klar. Aber Sie kommen ein bisschen zu spät. Es war ganz interessant. Das haben Sie erst gesagt, nachdem die Fraktion DIE LINKE den Raum verlassen hat. Das werde ich mir merken. In Ordnung, dann gehe ich der Reihenfolge nach vor. Kollege Frank Schäffler.

**Frank Schäffler (FDP):** Vielen Dank, Kollege Spiller, für das Entgegenkommen. Es wird eines in der Diskussion deutlich, dass auf der einen Seite der Fonds, der neu eingeführt wird, von seiner Ausgestaltung viel risikohafter ist als ein normaler Investmentfonds. Darauf würde ich noch einmal hinzukommen. Wenn jetzt der Vertreter des DGB sagt, 25 Prozent in einem Unternehmen, dann würde ich den BVI und auch die BDA fragen wollen, wie das derzeit bei Investmentfonds ist. Wie hoch kann heute - an Herrn Mansfeld gerichtet - ein Investmentfonds in ein einzelnes Unternehmen investieren? Wäre es nicht besser, wenn man einheitliche Förderregeln auch für Investmentfonds in Richtung Altersvorsorge schaffen würde, damit man am Ende auch gleiche Förderregeln in der Summe sowohl für Versicherungen als auch für Investmentfonds für die Altersvorsorge hat? Vielleicht kann die BDA dazu ebenfalls etwas sagen.

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Wir danken. Also Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Herr Gunkel, Sie kriegen als erster das Wort.

**Sv Gunkel (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.):** Ich will mich bei dem Punkt, was die Anlagebedingung für Investmentfonds zurückhalten. Das wird sicherlich der Vertreter des BVI darlegen. Zu Ihrer Frage, Herr Schäffler: Es ist gewissermaßen ein Widerspruch, Mitunternehmer sein zu wollen, ohne ein Risiko tragen zu wollen. Insofern versucht der Gesetzentwurf, hier mit dem Fonds zwei Dinge, die miteinander nicht zu verbinden sind, miteinander in Einklang zu bringen. Es ist gewissermaßen widersprüchlich zu sagen, wir versuchen jetzt den Fonds möglichst sicher auszugestalten und möglicherweise vorzuschreiben - möglicherweise -, dass ich mich nicht nur an einem Unternehmen

beteiligen darf als Fonds. Wenn ich auf der anderen Seite aber sehr wohl eine steuerliche Förderung in Form einer Belegschaftsaktie voll gewährleiste, mit der ich natürlich nur die Beteiligung an einem Unternehmen habe. Die klassische Mitarbeiterbeteiligung setzt eben voraus, dass ich nur an meinem arbeitgebenden Unternehmen beteiligt bin. Insofern kann ich nicht nachvollziehen, warum hier auf einmal die Diskussion ist, es wäre besonders risikohaft, wenn sich ein Fonds nur an einem Unternehmen beteiligt. Da wäre immerhin noch eine größere Risikodiversifizierung vorhanden als bei der klassischen Mitarbeiterkapitalbeteiligung, deren Förderung in keiner Weise fraglich ist. Insofern muss man, wenn man die Mitarbeiterkapitalbeteiligung fördern will, eben in Kauf nehmen, dass es auch mit einem Risiko verbunden ist. Wenn man Risiken vermeiden will und eine Insolvenzversicherung haben möchte, das ist unser Anliegen, dann ist die bessere Alternative die betriebliche Altersvorsorge. Die betriebliche Altersvorsorge ist insolvenzgesichert. Da habe ich eine breite Risikostreuung, gerade wenn ich in die externen Durchführungswege investiere. Die versicherungsmäßigen Durchführungswege, da habe ich Aufsicht. Da ist eine entsprechende Gewährleistung zugunsten der Arbeitnehmer dann gewährleistet. Bei Ihrem Antrag, dem Antrag der FDP, sehe ich insofern auch die richtige Idee, die auch Grundlage des Altersvermögensgesetzes gewesen ist, die Vermögensbildung auf die Altersvorsorge zu konzentrieren. Womit wir aus unserer Sicht Probleme haben, wenn auf der anderen Seite dann immer - nach Ihrem Antrag - vorgesehen ist, dass Mitarbeiterbeteiligungen dann erst mit dem 60. Lebensjahr ausgezahlt werden können. Das würde bedeuten, dass ein Arbeitnehmer ggf. auch nach seinem Ausscheiden aus dem Unternehmen noch, wenn er sich gar nicht mehr einbringen kann in das Unternehmen, gezwungen ist, diese Beteiligung zu halten. Dann würde wiederum das Band zwischen Arbeitnehmer und Unternehmer verlorengehen. Dies von meiner Seite.

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Vielen Dank. Jetzt Dr. Wolfgang Mansfeld.

**Sv Dr. Mansfeld (BVI Bundesverband Investment und Asset Management e. V.):** Die Anlagegrenzen sind nach dem Investmentgesetz zu 5 Prozent bei einem Emittenten. Es kann auch 10 Prozent in Ausnahmefällen sein. Es gibt noch ein paar weitere Regeln. Aber das kann man im Großen und Ganzen so sagen. Jetzt die Frage: Wäre so ein Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen per se riskanter als andere Fonds? Ich glaube, das kann man nicht so sagen. Es wäre möglicherweise als riskanter einzuschätzen als ein Blue-Chip-Aktienfonds, der zwar eine größere Volatilität hat, aber der bei entsprechender Verteilung auf bonitätsstarke, börsennotierte Unternehmen eigentlich relativ solide ist. Es ist nicht notwendigerweise riskanter als andere Arten von Fonds, die wir haben. Nur, durch den Verzicht auf die Emittentenstreuung in dem 75-Prozentbereich können wir bei dieser Konstruktion doch einen anderen Hebel herstellen. Das ist schon mehrfach angesprochen worden, das muss man sich schon sehr gut überlegen, ob das der richtige Weg ist. Der Kollege von der Deutschen Bank hat einen Spezialfall aufgezeigt, wo das vielleicht auch sogar Sinn machen

könnte. Ich hätte etwas Bedenken, das in der Breite sozusagen im Investmentgesetz zu haben, wo die Leute einfach nicht mit rechnen, dass es hier solche Lösungen gibt. Das andere ist jetzt noch die Frage nach der Altersvorsorge und dem Altersvorsorgekonto. Wir sind sehr für eine Straffung und auch Vereinfachung in Bereichen der Altersvorsorge. Wir glauben, dass man insbesondere stärker die Vernetzung von zweiter und dritter Säule machen und dort auch viel erreichen kann. Ich glaube aber, hier liegt einfach eine andere Zwecksetzung bei diesem Gesetz vor, was zu tun hat mit Identifikation der Arbeitnehmer mit dem eigenen Unternehmen und also einfach eine andere gesellschaftspolitische Dimension ganz offenkundig als Altersvorsorge hat. Diese politische Wertsetzung respektieren wir selbstverständlich und diskutieren deshalb eben das auch auf dieser Basis gerne mit.

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Vielen Dank. Jetzt, nachdem die Union natürlich auch nicht hinten ansteht, die kleineren Fraktionen entsprechend mitzunehmen und zu bevorzugen, Frau Kollegin Christine Scheel.

**Christine Scheel (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):** Herzlichen Dank für die Großzügigkeit. Das meine ich jetzt ernst! Ich will jetzt gar nichts, Herr Schäffler, zum Altersvorsorgekonto sagen. Ich finde es nur interessant, dass die FDP diesen Gedanken von den GRÜNEN geklaut hat. Allerdings haben Sie ihn schlecht umgesetzt. Aber das nur am Rande. Ich möchte gerne wissen von Herrn Ondracek und Herrn Dr. Hamm, wie sich das aus Ihrer Sicht mit dem Branchenfonds darstellt. Wenn man sich das genauer anschaut, gibt es eine Rücknahmefrist. Diese Rücknahmefrist kann bis 24 Monate betragen. Wir haben gleichzeitig die Situation, dass die Anteile nur ein- bis zweimal jährlich zurückgenommen werden und dass letztendlich, wenn der Fonds seine Investments unter Wahrung der Interessen der beteiligten Anleger veräußert, dass die Rücknahme der Anteile sich sogar bis zu vier Jahren hinziehen kann. Ich weiß nicht, ob ich da irgendwie falsch liege mit der Annahme, dass es passieren kann, wenn Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen das Geld zurück wollen, dass sich das, wenn man sich das im extremen Fall betrachtet, bis zu sieben Jahre dauern kann - also zwei Jahre maximale Rückgabefrist, maximal ein Jahr bis zum nächsten Termin und vier Jahre maximal Überschreitung des Rücknahmetermins. Finden Sie, dass das im Sinne dessen ist, was dieser Fonds eigentlich erreichen will, nämlich Leute aktivieren, sich zu beteiligen, wenn man letztendlich solche Fristen am Ende hat? Eine kleine Zusatzfrage noch: Wie sind denn aus Ihrer Sicht die Verteilungswirkungen? Herr Ondracek, Sie haben in Ihrer Stellungnahme von unausgegorenen Verteilungswirkungen - ich fasse es so zusammen - geschrieben, was die Personengruppen, wer profitiert und wie die Situation ist, anbelangt. Vielleicht können Sie dazu noch kurz etwas sagen.

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Vielen Dank, Kollegin Christine Scheel. Ich gebe das Wort der Deutschen Steuer-Gewerkschaft, Herrn Dieter Ondracek. Bitte schön, Herr Ondracek.

**Sv Ondracek (Deutsche Steuer-Gewerkschaft):** In der Tat ist das Zurücknehmen ein schwieriger Vorgang, nicht nur mit den langen Fristen, die ich auch so sehe, wie Sie sie dargestellt haben, sondern auch mit der Ermittlung der Werte. Wenn es keine handelbaren Investment-Dinge sind, dann ist die Wertermittlung auch kompliziert. Das ist ein Teil, der etwas schwierig sein wird. Der Grundgedanke der Mitarbeiterbeteiligung am eigenen Betrieb ist nach unserer Meinung nach richtig. Aber wenn Sie die Verteilungswirkung ansprechen, dann ist es in der Tat so, dass ein großer Teil über seine Steuern das finanziert, was ein kleiner Teil in Anspruch nehmen kann. Wenn wir hier die Zahlen sehen: Von 2 Millionen auf 3 Millionen, die Nutzen ziehen können. Der große, andere Teil muss zahlen und hat keine Möglichkeit, einen entsprechenden Zugang zu haben, dann ist es von der Verteilungswirkung nicht richtig. Es sind ganze Bereiche ausgespart, die gar keine Chance haben, irgendwo in die direkte Mitarbeiterbeteiligung zu kommen. Deswegen wird ein Fonds notwendig sein. Aber der darf nicht so kompliziert gestaltet werden, wie es sich jetzt bei der Rücknahme darstellt. Das Kaufen, das Erwerben oder das Ausgeben von Anteilen ist einfach zu handeln. Das ist richtig. Aber das Abwickeln bei der Auszahlung ist schwierig. Da sollte man sich noch etwas Einfacheres einfallen lassen.

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Genau, das gilt immer. Herr Dr. Hartwig Hamm, Sie haben als nächster das Wort.

**Sv Dr. Hamm (Bundesgeschäftsstelle Landesbausparkassen im Deutschen Sparkassen- und Giroverband e. V.):** Ich kann zu den Bedingungen der Ausgabe- und Rücknahme von Fondsanteilen nicht allzu viel sagen. Ich würde deswegen vorschlagen, dass der Zentrale Kreditausschuss die Beantwortung der Fragen übernimmt. Wir stehen, wie vorhin schon ausgeführt, für ein alternatives Vermögensbildungsmodell in Arbeitnehmerhand.

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Wer übernimmt es? Bitte schön.

**Sv Dr. Utzig (Zentraler Kreditausschuss):** Das übernehme ich gerne. Vielen Dank, Herr Hamm. Das Thema Rücknahmefristen ist im Grunde genommen das Spiegelbild der schon mehrfach geschilderten Problematik des Branchenfonds und zeigt auch, dass der Gesetzgeber durchaus diese Problematik erkannt hat. Es stellt sich die Frage, warum man auf der anderen Seite dann gleichwohl darauf beharrt, mit dieser relativ starren 75-Prozenthürde den Mitarbeiterbeteiligungsfonds auszustatten. Ich stimme den Analysen von Frau Scheel durchaus zu, dass es relativ lange - wir hatten das auch so ausgerechnet -, im Extremfall bis zu sieben Jahre dauern kann, bis der Arbeitnehmer wieder zu seinem investierten Kapital kommen kann. Wir halten das durchaus für eine problematische Situation und würden deshalb auch dafür plädieren, den Mitarbeiterbeteiligungsfonds auszugestalten, damit man vermeidet, in illiquide Unternehmensbeteiligungen zu investieren, deren Wert nicht ständig festgestellt werden kann. Unsere Vorschläge in diese Richtung sind dann auch, diese

75 Prozent nicht als eine Mindestgröße, sondern als eine Höchstgrenze anzusehen und sich vor allen Dingen auch zu überlegen, ob man die im Investmentgesetz und in den 25 Prozent, die am Markt investiert werden können, durchaus berücksichtigte Anlagehöchstgrenze von 5 Prozent, dass man diese Regelung in den Rest des Mitarbeiterkapitalbeteiligungsfonds übernimmt und auf diese Art und Weise eine größere Vielfalt und ein geringeres Bewertungsrisiko mit einbezieht.

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Wir haben zu danken, Herr Dr. Utzig. Jetzt Kollege Flosbach und dann Kollege Jörg-Otto Spiller.

**Klaus-Peter Flosbach (CDU/CSU):** Meine Frage, Herr Vorsitzender, geht an den GDV und die Allianz. Es geht hier nicht um Altersvorsorge, sondern um Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Jetzt werben Sie aber dafür, dass auch Lebensversicherungsunternehmen berücksichtigt werden sollen. Es sollten also neben den Kapitalanlagegesellschaften auch Lebensversicherungen vorgesehen werden, obwohl es nicht um eine Altersvorsorge sich handelt.

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Das muss erläutert werden. Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft, Frau Gabriele Hoffmann. Bitte schön, Sie haben das Wort.

**Sve Hoffmann (Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V.):** Ich möchte mir die Frage eigentlich mit dem Kollegen aufteilen und möchte sozusagen als Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft für die öfters Angesprochenen sprechen, für die Lebensversicherungsunternehmen, die Versorgungsträger im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge sind. Wir haben das Ziel - ich denke auch wie die Bundesregierung und alle anderen und insbesondere die Tarifvertragsparteien -, die betriebliche Altersvorsorge in die Breite zu tragen, möglichst flächendeckend in alle Betriebe. Mittel-, Kleinbetrieben und dort bei allen Arbeitnehmern. Von diesem Ziel sind wir noch weit entfernt. Uns hilft bisher sehr die steuerliche Förderung. Wir geraten nun - das ist schon angesprochen worden - mit der Mitarbeiterbeteiligung, die jetzt ebenfalls stärker gefördert wird, in ein Konkurrenzverhältnis. Dieses Konkurrenzverhältnis kann ein Problem für die betriebliche Altersvorsorge deswegen werden, weil die Förderbedingungen für die Mitarbeiterbeteiligung interessanter sind als für die betriebliche Altersvorsorge. Die Mitarbeiterbeteiligung wird doppelt steuer- und sozialversicherungsfrei sein und dadurch für den Arbeitnehmer in Höhe der 360 Euro eine höhere Rendite bringen. Was heißt das, wenn der Arbeitgeber in Zukunft zu entscheiden hat mit seinem wenigen Geld, was er da zur Verfügung stellen kann - seinem Arbeitnehmer -, was er zu tun hat? Es kann die Wahrscheinlichkeit groß sein, dass es in Zukunft nicht mehr in die bAV gesteckt wird, sondern in die Mitarbeiterbeteiligung. Das hieße, die Gesamtversorgung, die wir benötigen aus der gesetzlichen Rente, aus der betrieblichen Altersvorsorge, aus der privaten Vorsorge, leidet in Zukunft. Wir diskutieren auf anderen Ebenen derzeit das Thema Altersarmut, und ich brauche nicht zu sagen, was

das heißt. Deswegen sind wir dankbar, dass der Gesetzgeber bisher jedenfalls vorgeschlagen hat, dass man eine strikte Trennung des Förderrahmens macht einerseits Entgeltumwandlung für die bAV reserviert und die Mitarbeiterbeteiligung freiwillig vornehmen muss, d. h. keinen Arbeitnehmer und keinen Arbeitgeber zu der Beteiligung zwingen soll. Wir hoffen, dass dieser Schutzmechanismus für die betriebliche Altersversorgung auch nach dieser Anhörung bestehen bleibt, denn ansonsten, denke ich, wird das vorrangige politische Ziel, die Altersversorgung in Zukunft aus allen drei Säulen zu sichern, gefährdet sein. Es gibt aber noch ein anderes Problem. Das möchte ich auch ansprechen. Das ist die Abgrenzung der Mitarbeiterbeteiligung. Das gehört auch zur betrieblichen Altersversorgung hinzu. Die Abgrenzung der Mitarbeiterbeteiligung von der normalen Vermögensbildung. Auch hier gibt es Spannungsverhältnisse, das haben wir gehört. Wenn ich als Staat jetzt auch noch die Mitarbeiterbeteiligung fördere, muss ich sie auch wirklich definieren und eine Abgrenzung zur Vermögensbeteiligung finden, sonst wird der politisch Interessierte nachher ärgerlich sein, weil im Ergebnis die Vermögensbildung gefördert wird und nicht mehr die Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Was heißt das für uns? Die Rückflussquote von 75 Prozent ist unseres Erachtens, wenn ich wirklich Steuergelder in die Hand nehme, eine *conditio sine qua non* für die Erreichung meines Ziels, Mitarbeiterkapitalbeteiligungen zu fördern. Denn ansonsten verpasse ich die Bindung. Es ist das hehre Ziel der Mitarbeiterkapitalbeteiligung die Bindung des Arbeitnehmers und des Mitarbeiters an die jeweiligen Unternehmen. Es gehört auch - das wurde auch dazu vorhin angesprochen - meines Erachtens dazu, dass man eine gleichmäßige Beteiligung aller Unternehmen gewährleistet und letztendlich die Bindungsfristen. Auch hier sollte man in sich gehen. Es geht immer um geförderte Mitarbeiterbeteiligung. Wenn ich Mitarbeiterbeteiligung fördere, dann muss ich auch sicherstellen, dass irgendeine Form der Bindung des Arbeitnehmers an das Unternehmen sichergestellt ist. Das geht nicht mit Regeln, die für ganz normale Investmentfonds gelten, die es zuhauf am Markt gibt und die, so unterstelle ich jetzt einmal, nicht gefördert werden sollen.

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Vielen Dank. Gefragt ist auch die Allianz, Herr Klein, bitte.

**Sv Klein (Allianz SE):** Her Vorsitzender, ich hatte für die Asset Managementseite gesprochen und würde daher das Wort an Herrn Pohl, meinen Kollegen, abgeben.

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Bitte schön, Herr Bernhard Pohl.

**Sv Pohl (Allianz SE):** Ich möchte kurz einleitend ein paar Vorbemerkungen vorweg stellen. Sie hatten angesprochen: Lebensversicherer bewerkstelligen auch die Altersvorsorge - warum wollen sie bei der Vermögensbildung ebenfalls dabei sein? Der Gesetzgeber hat im Rahmen des Alterseinkünftegesetzes die Kapitallebensversicherung dem Bereich der Vermögensbildung zugeordnet. So ist es auch nachzulesen auf den Internetseiten des Bundesfinanzministeriums. Aus diesen Gründen ist es geboten, Lebensversicherer in den

Anbieterkreis gleichermaßen mit aufzunehmen. Dafür sprechen im Wesentlichen drei Gründe: Lebensversicherer können die Anforderungen, die an die Ausgestaltung eines solchen Mitarbeiterkapitalbeteiligungs-Sondervermögens gestellt werden, gleichermaßen erfüllen wie Kapitalanlagegesellschaften. Sie sollten unter dem Gesichtspunkt der Anbieterneutralität ebenso in den Anbieterkreis mittelbarer Beteiligungen mit aufgenommen werden. Die Lebensversicherer können dies durch eine Beteiligungspolice darstellen, wobei für diese Beteiligungspolice die gleichen Anlagevorschriften, Regeln und auch Begrenzungen gelten, wie dies bei Kapitalanlagegesellschaft der Fall ist. Zweitens: Der Verbreitungsgrad ließe sich dadurch deutlich erhöhen. Lebensversicherer können vor allem durch ihre Beratungsinfrastruktur hierzu einen wesentlichen Beitrag leisten. Wir sind in den verschiedenen Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung gerade bei kleineren und mittleren Unternehmen sehr engagiert. Dass der Anbieterkreis oder eine Ausweitung des Anbieterkreises auch zum Erfolg von Produkten führt, hat man beispielsweise bei der Riester-Rente gesehen. Auch dort ist durch die Umgestaltung des Produkts dahingehend, dass auch Auszahlungspläne zugelassen wurden, eine größere Verbreitung erreicht worden. Hier bei dem vorliegenden Gesetzentwurf müsste man nicht einmal die Rahmenbedingungen verändern, wenn man Lebensversicherer als Anbieter zulassen wollte. Und Drittens wäre das Ganze auch vorteilhaft für den Mittelstand, denn der Gesetzgeber wünscht eine Kapitalbasisstärkung bei kleinen und mittleren Unternehmen, und Lebensversicherer sind bereits in der Lage, jetzt schon Darlehen an kleine und mittlere Unternehmen einfach und direkt zu vergeben.

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Vielen Dank. Jetzt die nächste Fragestellung von unserem Kollegen Jörg-Otto Spiller.

**Jörg-Otto Spiller (SPD):** Meine Frage richtet sich an die Deutsche Steuer-Gewerkschaft und an den Deutschen Industrie- und Handelskammertag. Da geht es nur um die ganz praktische Handhabbarkeit. Herr Ondracek, die Deutsche Steuer-Gewerkschaft hat, wenn ich das richtig verstanden habe, den vorgesehenen § 3 Nr. 39 Einkommensteuergesetz für sachgerecht gehalten. In der ‚Achterbande‘-Stellungnahme wird aber darauf hingewiesen, Streichung von § 19a hätte viele Probleme. Mich interessiert die praktische Handhabbarkeit. Wie kommen Sie zu Ihren Einschätzungen?

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Wir beginnen beim Deutschen Industrie- und Handelskammertag, Herrn Jens Gewinnus. Bitte schön, Sie haben das Wort.

**Sv Gewinnus (Deutscher Industrie- und Handelskammertag):** Die praktische Handhabbarkeit wird aus unserer Sicht immer vor dem Hintergrund gesehen, dass wir letztendlich 3,6 Millionen gewerbliche Unternehmen repräsentieren sollen und nicht nur die sehr großen potenten Unternehmen, die sich möglicherweise so einen Staff leisten können, um entspre-

chende Dinge anzustoßen. Heruntergebrochen auf die Ablösung des § 19a durch den § 3 Nr. 39 Einkommensteuergesetz haben sich in der Handhabbarkeit schon Probleme ergeben. Einmal - das ist vielleicht ein Randproblem, kann sich aber auch konkret auswirken - hinsichtlich der Festlegung, zu welchen Werten die Anteile überlassen werden. Der § 3 Nr. 39 möchte auf eine allgemeine Regelung abstellen im Gesetz, die besagt, der Überlassenszeitpunkt ist letztendlich der Wertbestimmungszeitpunkt auch. Die alte Regelung des § 19a hatte eine eher handhabbarere Regelung vorgesehen, dass man den Tag der Beschlussfassung über die Mitarbeiterbeteiligung als Bewertungszeitpunkt zugrunde legte, was einen Bewertungszeitpunkt beinhaltet und jetzt nach der neuen Regelung, wenn man es vielleicht unterjährig mehrmals macht, mehrere Bewertungszeitpunkte nach sich zieht. Ein Problempunkt. Darüber hinaus soll der § 19a nicht einfach abgeschafft werden, sondern bis 2016 ungefähr fort gelten, so dass wir jetzt zwei parallele Regelungen haben, je nachdem wann eine entsprechende Vereinbarung im Betrieb abgeschlossen wurde bzw. wann die Zusage zu einer solchen Mitarbeiterkapitalbeteiligung erteilt worden ist. Das führt zu zwei Regelungskomplexen, die dann jeweils zu beachten sind. Wenn also ein Unternehmen eine neue Mitarbeiterbeteiligung beschließt bzw. solche neu zugesagt werden, muss es die neue Regelung anwenden, hat aber für die Altfälle, die mannigfaltig sein können, gerade weil es über Jahrzehnte teilweise angelegt ist, noch die alte Regelung des § 19a anzuwenden. Das kann natürlich zu einem enormen Verwaltungsaufwand führen. Ich sage es auch vor dem Hintergrund, dass wir hier über Unternehmen reden, die vielleicht gerade einmal 100 Angestellte oder sogar noch weniger haben. Das ist nun einmal ein Großteil der Unternehmen überhaupt und auch der Arbeitgeber. Das zu diesem Punkt. Insgesamt halte ich die Handhabbarkeit für nicht so besonders. Schon allein aus den Gründen, die von der BDA angesprochen wurde hinsichtlich einer möglichen Differenzierung bei den Mitarbeitern. Also da kann ich mich nur anschließen, dass man da Differenzierungen zulassen muss. Ich sehe auch nicht, dass das jetzt schon nach dem Gesetzestext möglich sein soll. So viel dazu. Im Detail wird es sicherlich auch noch weitere Probleme dann geben.

**Vorsitzender Eduard Oswald:** So wie immer im Leben. Die Deutsche Steuer-Gewerkschaft, Herr Dieter Ondracek.

**Sv Ondracek (Deutsche Steuer-Gewerkschaft):** Wir unterscheiden uns in der Beurteilung. Ich sehe bei der Ausgabe der Anteile oder der Beteiligung kein Problem - weder bei der Wertermittlung noch im Bruch des Systems. Ob es jetzt über § 19 geht oder § 3 Nr. 39 - es ist eine neue Welt. Natürlich ist überlappend ein Stückchen doppelt zu betrachten. Aber die Sachen sind nicht so kompliziert, dass man sie nicht überschauen kann. Ich kann sehr wohl unterscheiden, das ist der Altfall, der eben nach altem Recht abzuwickeln ist, und das ist der Neufall. Auch wir haben einen Punkt, wo wir nicht wissen, warum. Es ist ein Vierteljahresloch vorgesehen, für das eigentlich keinen Sinn zu sehen ist. Man kann die alte Regelung ein Vierteljahr länger laufen lassen und dann ist zum 1. April das Loch geschlossen. Warum das

so gemacht worden ist, kann ich nicht nachvollziehen. Aber daran soll es auch nicht scheitern. Also es kann halt in diesem Vierteljahr, wo der luftleere Raum ist, nichts vollzogen werden. Aber das kann nachgeholt werden. Wir haben uns nur gewundert, warum man ein Vierteljahresloch ganz bewusst schafft. Es wäre komplizierter geworden, wenn man Buch führen müsste bei parallelen Arbeitsverhältnissen. Aber da ist das Problem erkannt worden und man nimmt in Kauf, dass vielleicht kurzfristig eine doppelte Förderung Platz greift. Das ist dann auch im Sinne der Verwaltungsvereinbarung tolerabel und hinnehmbar. Es geht ja nicht um so große Gelder. Wir sehen hier in der neuen Welt kein Problem. Es wird schwierig. Das habe ich vorher gesagt, wenn die Anteile zurückgefordert werden. Da entstehen Probleme. Aber beim Beteiligen, bei der Ausgabe von Anteilscheinen, wie auch immer die aussehen, sehen wir kein Problem.

**Vorsitzender Eduard Oswald:** Vielen Dank für die Beantwortung der Fragen. Auf meiner Liste steht als letzte Fragestellerin unsere Kollegin Gabriele Frechen. Nein? Ich hätte gerne der Kollegin Gabriele Frechen das letzte Wort gegeben. Vielen Dank. Meine Damen, meine Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, ich glaube, dass wir sehr viele Punkte erfahren haben, aufgearbeitet haben, dass auch manches in einem neuen Licht erscheint. Deswegen war diese Anhörung ohne Zweifel sehr wertvoll. Ich habe Ihnen zu danken auch für die schriftlichen Stellungnahmen. Ich biete Ihnen an, wenn Sie in den nächsten Stunden dies alles für sich Revue passieren lassen, und Sie kommen noch auf den einen oder anderen Punkt oder Idee, bitte schreiben Sie uns. Wir sorgen dafür, dass dies auch in den politischen Willensbildungsprozess einbezogen wird. Insofern danke schön für Ihre Teilnahme, für Ihre Arbeit, nicht nur heute, sondern insgesamt für die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Mitgliedern des Finanzausschusses. Wir wünschen Ihnen einen schönen Abend, einen guten Nachhauseweg. Vielen, herzlichen Dank.

Ende: 16.58 Uhr

Up/Was