

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Referentenentwurf eines **Fondsstandortgesetzes - FoG**

finale Fassung

1. Einleitung und zusammenfassende Hinweise

16.12.2020

Mit dem Entwurf eines Fondsstandortgesetzes-FoG¹ strebt das Bundesministerium der Finanzen u.a. an, die Attraktivität von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen zu erhöhen, in dem der steuerfreie Höchstbetrag von derzeit 360 Euro auf 720 Euro verdoppelt wird.

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Abteilung Grundsatzangelegenheiten
und Gesellschaftspolitik

Für Beschäftigte in KMU wird zudem die Möglichkeit geschaffen, dass Einkünfte aus der Übertragung von Vermögensbeteiligungen erst zu einem späteren Zeitpunkt besteuert werden. Diese Förderung zielt erklärtermaßen insbesondere auf die Beschäftigten in Startups ab.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) kann die Erhöhung des steuerfreien Höchstbetrages grundsätzlich nachvollziehen, warnt jedoch ausdrücklich davor, weitere Möglichkeiten zur Umwandlung von sozialversicherungspflichtigen Entgeltbestandteilen zu schaffen. Zudem regt der DGB im Sinne der Gleichbehandlung an, für Arbeitnehmer/innen ohne Zugang zu einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung die Möglichkeit einer entsprechend höheren Freigrenze für den steuerfreien Sachbezug zu eröffnen.

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
www.dgb.de

Auch der Vorschlag einer Besteuerung zu einem späteren Zeitpunkt geht nach Überzeugung des DGB grundsätzlich in die richtige Richtung. Mit Blick auf die Sanierung und Standortsicherung von Unternehmen sollte diese Möglichkeit jedoch auch auf Unternehmen aller Größen erweitert werden, wenn abhängig Beschäftigte im Rahmen tarifvertraglich geregelter Standortsicherungskonzepte auf Einkommensbestandteile verzichten und im Gegenzug Unternehmensanteile erwerben.

¹ Ausführlich: Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung des Fondsstandorts Deutschland und zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1160 zur Änderung der Richtlinien 2009/65/EG und 2011/61/EU im Hinblick auf den grenzüberschreitenden Vertrieb von Organismen für gemeinsame Anlagen (Fondsstandortgesetz – FoG).



Hinsichtlich der umfangreichen Änderungen im Kapitalanlagerecht verweist der DGB auf notwendige redaktionelle Anpassungen hinsichtlich der Auswirkungen für Aufsichtsorganmitglieder. Eine weitere inhaltliche Prüfung der kapitalanlagerechtlichen Passagen sowie der Änderungen in WpHG und VAG war aufgrund der sehr knappen Fristsetzung nicht möglich.

2. Anmerkungen zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung

2.1. Grundsätzliche Anmerkungen zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung

Die Teilhabe der Arbeitnehmer/innen an unternehmerischen Entscheidungen aber auch am wirtschaftlichen Erfolg wird in Zeiten von Digitalisierung, der notwendigen sozial-ökologischen Transformation und fortschreitender Globalisierung immer wichtiger.

Aus gewerkschaftlicher Sicht kommt der immateriellen Beteiligung die vordringliche Rolle zu: Der gesetzlichen Mitbestimmung. Betriebsräte, Personalräte und Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter im mitbestimmten Aufsichtsrat sind gerade in diesen Zeiten unverzichtbar, um den Wandel der Unternehmen aus Sicht der Beschäftigten zu begleiten.

Im Rahmen ihrer Offensive Mitbestimmung haben der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften eine ganze Reihe von Vorschlägen vorgelegt, wie die gesetzliche Mitbestimmung an neue Herausforderungen angepasst werden kann.² Dass dieses Update der Mitbestimmung dringend notwendig ist, verdeutlichen aktuelle Zahlen der Hans-Böckler-Stiftung, die zeigen, dass sich (Stand Februar 2020) mindestens 307 Unternehmen mit zusammen mindestens 2,1 Millionen Beschäftigten der paritätischen Mitbestimmung im Aufsichtsrat entzogen haben bzw. ihre Anwendung gesetzeswidrig ignorieren.³

Insoweit ist es aus gewerkschaftlicher Sicht unverständlich, dass die Bundesregierung die materielle Beteiligung der Arbeitnehmer/innen fördert, ohne gleichzeitig den von DGB und Gewerkschaften seit Jahren beklagten „mitbestimmungspolitischen Stillstand“ zu beenden.

² Vgl. DGB (2016): Offensive Mitbestimmung, Vorschläge zur Weiterentwicklung der Mitbestimmung, Beschluss des DGB-Bundesvorstandes vom 12. Juli 2016. Im Internet veröffentlicht unter: <https://www.dgb.de/-/g4c> sowie DGB (2020): Eckpunkte des Deutschen Gewerkschaftsbundes für eine Europäische Rahmenrichtlinie zur Unterrichtung, Anhörung und Unternehmensmitbestimmung. Beschlossen vom DGB Bundesvorstand am 11.02.2020, im Internet veröffentlicht unter: <https://www.dgb.de/-/xv9>

³ Vgl. Sick, Sebastian (2020), Erosion als Herausforderung für die Unternehmensmitbestimmung, in: Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.): Mitbestimmungsreport Nr. 58, S. 13 ff.



Gerade im Zusammenspiel mit der Mitbestimmung kann dann auch der Mitarbeiterkapitalbeteiligung eine positive Rolle zukommen. So sind sich Mitbestimmung und Kapitalbeteiligung in der ihnen zugeschriebenen Wirkung auf das Unternehmen und seine Beschäftigten nicht unähnlich. Sie erhöhen nach wissenschaftlichen Studien die Motivation und die Produktivität der Mitarbeiter/innen. Wichtig ist in diesem Zusammenhang aber auch, was Steger et al. in einer aktuellen Studie herausarbeiten: Essentielle Voraussetzung für nachhaltig erfolgreiche Modelle der Mitarbeiterbeteiligung ist ihre Einbettung in eine beteiligungsorientierte Unternehmenskultur – und gerade dafür steht ja die Mitbestimmung.⁴

Grundsätzlich ist positiv zu bewerten, dass Arbeitnehmer/innen durch ihre Kapitalbeteiligung einen Anteil an den Gewinneinkommen erhalten können.

Weiterhin kann gebündeltes Arbeitnehmerkapital dabei helfen, die Nachhaltigkeitsorientierung eines Unternehmens zu unterstützen, z. B. durch einen Belegschaftsaktionärsverein, der die Position der Arbeitnehmer/innen in der Hauptversammlung gegenüber dem Management und den anderen Aktionären vertritt. Im Bereich der KMU kann ein „Belegschafts-Buy-Out“ zudem Nachfolgeprobleme überwinden.⁵ Diese Herausforderung wird durch den demographischen Wandel immer relevanter.

Zu konstatieren ist aber auch, dass mit der Kapitalbeteiligung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein „doppelte Risiko“ einhergeht: Im Falle einer Unternehmensinsolvenz droht den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht nur der Verlust des Arbeitsplatzes, sondern auch der Verlust ihrer Beteiligung. Dass dieses Risiko nicht nur theoretischer Natur ist, verdeutlicht der Fall des Bauunternehmens Phillip Holzmann, das im Jahr 2002 Insolvenz anmelden musste, wobei nach Auskunft der zuständigen Gewerkschaft IG BAU viele Beschäftigte nicht nur ihren Arbeitsplatz, sondern auch große Teile ihres in Belegschaftsaktien investierten Vermögens verloren haben. Dieses Risiko ist bei Fragen der Arbeitnehmerkapitalbeteiligung stets sorgfältig zu beachten und abzuwägen. Der Gesetzgeber sollte sich bei einer steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung darüber bewusst sein, dass er damit ggf. Anreize für eine riskante Anlageform setzt.

Der DGB hat sich daher bereits im Jahr 2008 mit seiner Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung nachdrücklich dafür ausgesprochen, dass die geförderte Vermögensverteilung zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn „on-top“, aus freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers, gewährt werden soll. Es ist für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften von zentraler Bedeutung, dass eine

⁴ Vgl. Steger, Thomas et al. (2019): Mitarbeiterkapitalbeteiligung in KMU: Die Perspektive der Mitarbeiter/innen, Working Paper Forschungsförderung Nr. 129 der Hans-Böckler-Stiftung, im Internet veröffentlicht unter: https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_129_2019.pdf

⁵ Vgl. IG Metall (2018): Stellungnahme zum Antrag der Fraktion der CDU und der Fraktion der FDP, Drucksache 17/2159 "Mittelstand und Handwerk stärken - Arbeitsplätze sichern: Unternehmensnachfolge in Nordrhein-Westfalen unterstützen", im Internet veröffentlicht unter <https://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMST17-717.pdf>



Kapitalbeteiligung erstens immer nur zusätzlich zum Tariflohn erworben wird und zweitens – insbesondere wegen der Risiken – auch nicht mit der betrieblichen Altersvorsorge verknüpft wird.

Auch muss die Kapitalbeteiligung allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eines Unternehmens offen stehen – nicht zuletzt zur Inanspruchnahme der mit ihr gewährten steuerlichen Vorteile (§ 3 Nr. 39 S. 2 EStG) – und nicht nur bestimmten Gruppen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, z.B. Führungskräften angeboten werden. Genau diese Engführung ist aber insbesondere bei Unternehmen im TecDax und SDax noch immer üblich, wie eine aktuelle Studie zeigt.⁶

Für alle Fälle ist es aus gewerkschaftlicher Perspektive entscheidend, dass die betriebliche Interessenvertretung in die konkrete Ausgestaltung einbezogen ist und dass die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates gewahrt bleiben.

2.2. Zur Verdopplung des steuerfreien Höchstbetrages für Vermögensbeteiligungen (§ 3 Nr. 39 EStG)

Der Referentenentwurf sieht vor, den in § 3 Nr. 39 EStG geregelten steuerfreien Höchstbetrag für Vermögensbeteiligungen von derzeit 360 Euro auf dann 720 Euro anzuheben.

Bereits in seiner Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung im Finanzausschuss des Deutschen Bundestages am 27. Januar 2020 hat der DGB hervorgehoben, dass eine Erhöhung des Freibetrages nach § 3 Nr. 39 Einkommenssteuergesetz sorgfältig abzuwägen und dass dabei ein besonderes Augenmerk auf die Verteilungswirkung und die Risikoakkumulation zu legen ist.⁷

⁶ Vgl. Stegner, Thomas / Sieg, Reiner / Kluge Norbert (2017): Belegschaftsaktionäre in deutschen Großunternehmen, Mitbestimmungs-Report Nr. 38 der Hans-Böckler-Stiftung, im Internet veröffentlicht unter: https://www.boeckler.de/pdf/p_mbf_report_2017_38.pdf

⁷ Vgl. Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur öffentlichen Anhörung im Finanzausschuss des Deutschen Bundestages am 27. Januar 2020 zu dem Antrag der Fraktion der FDP "Eigentumsturbo - Mitarbeiterbeteiligung schnell durchsetzen" (BT-Drucksache 19/14786) sowie zu dem Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN "Mitarbeiterbeteiligung erleichtern - In Start-ups und etablierten Unternehmen" (BT-Drucksache 19/15118), im Internet veröffentlicht unter <https://www.dgb.de/-/myD>



Der DGB kann die Verdopplung des steuerfreien Höchstbetrages auf 720 Euro grundsätzlich nachvollziehen. Diese Anhebung ist verteilungspolitisch (siehe dazu die Ausführungen im Kapitel 2.1) sinnvoll.⁸ Gerade mit Blick auf internationale Konzerne mit Standorten in verschiedenen europäischen Staaten ist eine Erhöhung der im europäischen Vergleich niedrigen steuerlichen Förderung insoweit auch im Interesse der in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer/innen.

Zu begrüßen ist auch, dass der Referentenentwurf an der Voraussetzung festhält, dass die Beteiligung mindestens allen Arbeitnehmer/innen offensteht, die zum Zeitpunkt der Bekanntgabe des Angebots ein Jahr oder länger ununterbrochen in einem gegenwärtigen Dienstverhältnis zum Unternehmen stehen. Es ist ein Gebot der innerbetrieblichen Gerechtigkeit und auch im Sinne der Akzeptanz einer solchen Maßnahme, dass ein steuerlich gefördertes Angebot an Kapitalbeteiligung allen Beschäftigten des Unternehmens angeboten werden muss. An dieser Voraussetzung, die in der aktuellen Debatte von verschiedener Seite, u.a. vom Deutschen Steuerberaterverband e. V.⁹, in Frage gestellt wird, ist auch im weiteren Gesetzgebungsverfahren festzuhalten.

Zu konstatieren bleibt jedoch, dass auch weiterhin nur ein Bruchteil der Beschäftigten in Deutschland von der steuerlichen Förderung von Mitarbeiterkapitalbeteiligung profitieren wird. So sind z. B. die Mitarbeiter/innen im öffentlichen Dienst, bei Kirchen und Wohlfahrtsverbänden von einer Förderung ausgeschlossen. Hier gibt es keinerlei Möglichkeit für eine Kapitalbeteiligung. Faktisch gilt das auch für Arbeitnehmer/innen im Niedriglohnbereich¹⁰. Auch eine im Auftrag des Bundesfinanzministeriums aktuell erarbeitete Evaluierung der Steuervergünstigung kommt zu dem Ergebnis, dass insgesamt nur ca. 1,01 Mio. Beschäftigte von Mitarbeiterkapitalbeteiligungsprogrammen profitieren. Die Forscher weisen kritisch darauf hin, dass somit ein Großteil der Arbeitnehmer/innen von einer Förderung ausgeschlossen sei.¹¹

Die Verdopplung des Steuerfreibetrages erhöht diese aus der mangelnden rechtlichen und faktischen Reichweite der Mitarbeiterkapitalbeteiligung resultierende Ungerechtigkeit. Der

⁸ Vgl. Steger, Thomas / Sieg, Rainer (2019): Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Europa, in: AuA 5/19, S. 304-305. Bei einem europäischen Vergleich der Mitarbeiterkapitalbeteiligung jedoch ist zu berücksichtigen, dass weitere EU-Staaten andere Formen einer Steuerbegünstigung vorsehen, wie z. B. eine Reduzierung der steuerlichen Bemessungsgrundlage.

⁹ Vgl. Deutscher Steuerberaterverband e. V. (2020): Stellungnahme zur öffentliche Anhörung zu den Anträgen der Bundestagsfraktionen der FDP und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zu dem Thema „Mitarbeiterbeteiligung“ (BT-Drucksachen 19/14786 und 19/15118), im Internet veröffentlicht unter: <https://www.bundestag.de/resource/blob/679008/9435d68df6c492967b1df658ff2bd30f/05-Dt-Steuerberaterverb-data.pdf>

¹⁰ So ist beispielsweise in der Gebäudereinigung eine Arbeitnehmer-Kapitalbeteiligung laut Angaben der zuständigen Gewerkschaft IG BAU nahezu unbekannt.

¹¹ Vgl. Thöne, Michael (2019): Evaluierung von Steuervergünstigungen, FiFo-Bericht Nr. 28-E, im Internet veröffentlicht unter: http://ftp.zew.de/pub/zew-docs/gutachten/FiFo2019/fifo-bericht28-e_bmf-fe10-16_stv-eval_e.pdf



DGB regt daher an, in eine politische Debatte darüber einzutreten, wie die steuerliche Vergünstigung allen Beschäftigten zu Gute kommen kann.

Ein Ansatz dazu könnte sein, eine Gleichbehandlung mit anderen steuerfreien Sachverhalten in Betracht zu ziehen. Während der steuerfreie Betrag für Überlassungen von Vermögensbeteiligungen nach § 3 Nr. 39 EStG zuletzt 2009 bereits annähernd verdoppelt wurde und nunmehr erneut verdoppelt werden soll, wurde die monatliche Freigrenze für den steuerfreien Sachbezug zuletzt 2004 auf 44 Euro erhöht und soll nunmehr mit dem Jahressteuergesetz 2020 zum 1. Januar 2022 auf 50 Euro angehoben werden. Auf das Kalenderjahr bezogen, überragt damit der Steuervorteil nach § 3 Nr. 39 EStG die Freigrenze des § 8 Abs. 2 S. 11 um 120 Euro. Diese Ungleichbehandlung, sowohl in der Höhe wie auch in der Dynamik des Aufwuchses, erscheint sachlich nicht gerechtfertigt.

Wir regen daher an, die Möglichkeit einer gemeinsamen Obergrenze für beide Sachverhalte insgesamt zu prüfen. Steuerpflichtige, denen der Zugang zu einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung nicht möglich ist, stünde dann im Grundsatz die Möglichkeit einer entsprechend höheren Freigrenze für den Sachbezug offen.

Problematisch ist aus Sicht des DGB weiterhin, dass die Gewährung der Steuerfreiheit auf die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung von Vermögensbeteiligungen nach § 3 Nr. 39 EStG nicht an das Erfordernis gebunden ist, dass die Überlassung stets zusätzlich zum ohnehin vertraglich geschuldeten Arbeitslohn erfolgen muss. Insbesondere in Fällen der Entgeltumwandlung geht damit für in Frage kommende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine direkte Absenkung des Sicherungsniveaus bei Arbeitslosigkeit und dem Bezug von Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung einher. Gerade auch deshalb, weil im Falle einer Vermögensbeteiligung letztlich ein wirtschaftlicher Totalverlust und dann auch Arbeitslosigkeit nicht ausgeschlossen werden können, darf eine Gehaltsumwandlung nicht zusätzlich noch mit einer Verschlechterung des Niveaus bei Lohnersatzleistungen wie auch bei der Absicherung für das Alter einhergehen. Was bei der singulären Betrachtung der steuerfreien Vermögensbeteiligung zunächst geringfügig erscheint, kann sich mit der Vielzahl von sozialversicherungsfreien Tatbeständen, die in den vergangenen Jahrzehnten etabliert wurden, zu hohen Verlusten für den Arbeitnehmer im Leistungsbezug führen. Insbesondere auch deshalb, weil ab dem Jahre 2025 nach wie vor eine weitere Absenkung des Niveaus der gesetzlichen Rente droht, sind weitere Möglichkeiten zur Umwandlung von sozialversicherungspflichtigen Entgeltbestandteilen in sozialversicherungsfreie nicht zu verantworten.

Deshalb halten es der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften für geboten, dass auch und gerade § 3 Nr. 39 EStG an dieses zusätzliche Erfordernis geknüpft werden muss.



Weiterhin unterstreicht der DGB, dass er kaum Spielräume für eine weitere Erhöhung des steuerlichen Freibetrages über 720 Euro im Jahr hinaus sieht. Entsprechende Vorschläge aus Politik und Verbänden, die teilweise eine Erhöhung auf bis zu 5.000 Euro im Jahr vorsehen,¹² sind aus Sicht des DGB unangemessen angesichts ihrer begrenzten Reichweite, risikant wegen der damit verbundenen Zunahme des „doppelten Risikos“ und außerdem problematisch hinsichtlich des Steuerausfalls für die öffentliche Hand.

2.3. Zum neuen § 19a-E Einkommenssteuergesetz

Mit der Einfügung von § 19a-E soll eine Sondervorschrift für Einkünfte aus nicht-selbständiger Arbeit bei Vermögensbeteiligungen geschaffen werden. Hiernach bleiben vom Arbeitgeber über den geschuldeten Arbeitslohn hinaus unentgeltlich oder verbilligt übertragene Unternehmensanteile des eigenen Unternehmens in der Form von Aktien, Wandelschuldverschreibungen, Genussscheinen u.a. im Jahr der Übertragung mit Zustimmung der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers steuerfrei. Die Besteuerung wird bei vollständiger oder teilweiser Veräußerung der Kapitalbeteiligung oder bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses, spätestens aber nach zehn Jahren nachgeholt. Voraussetzung für diese Möglichkeit der späteren Besteuerung ist, dass das Unternehmen sich zum Zeitpunkt der Übertragung unterhalb eines Schwellenwertes von 250 Mitarbeiter/innen sowie einem Jahresumsatz von 50 Millionen Euro oder einer Jahresbilanzsumme von 43 Millionen Euro bewegt. Auch muss die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer ihre/sein Einverständnis zu diesem Verfahren erklären.

Diese Sonderregelung wurde erklärtermaßen bewusst mit Blick auf Startups geschaffen, soll jedoch auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Kleinstunternehmen sowie KMU gelten. In der Begründung des Referentenentwurfs weist das Bundesministerium der Finanzen insbesondere darauf hin, dass man vermeiden wolle, dass die Übertragung einer Beteiligung für Arbeitnehmer/innen in Startups zu steuerpflichtigem Arbeitslohn führt, ohne dass tatsächlich liquide Mittel zugeflossen sind. Diese Problematik soll durch die Besteuerung zu einem späteren Zeitpunkt gelöst werden. Nach Überzeugung des DGB sollte diese Regelung aber auch mit Blick auf die Sanierung und Standortsicherung von Unternehmen adressiert werden, wenn abhängig Beschäftigte auf Einkommensbestandteile verzichten und im Gegenzug Unternehmensanteile erwerben.

Da sich die zusätzliche steuerliche Leistungsfähigkeit aus der unentgeltlichen oder verbilligten Übertragung der Unternehmensbeteiligung i.d.R. erst zu einem späteren Zeitpunkt verwirklichen dürfte, ist eine Besteuerung zu einem Zeitpunkt nach der Übertragung aus Sicht des DGB grundsätzlich vertretbar. Es trifft auf ausdrückliche Zustimmung, dass diese Option nur zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn

¹² Vgl. zum Beispiel den Antrag der Bundestagsfraktion der FDP zum Thema "Eigentumsturbo - Mitarbeiterbeteiligung schnell durchsetzen" (BT-Drucksache 19/14786) vom 6.11.2019.



gewährt wird. Positiv ist auch, dass das nicht besteuerte Arbeitsentgelt aus der Übertragung einer Vermögensbeteiligung der Sozialversicherungspflicht unterliegt (durch die Ergänzung in § 1 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 der Sozialversicherungsentgeltverordnung). Daran sollte unbedingt schon deshalb festgehalten werden, weil Unternehmensbeteiligungen auch im Rahmen von Standortsicherungskonzepten erworben werden. Kann ein Unternehmen diesem zum Trotz nicht fortbestehen oder muss Kurzarbeit anmelden, so würden dennoch die Lohnersatzleistungen nicht geschmälert. Auch sollte ausdrücklich klargestellt werden, dass der Wert der Beteiligung zum Zeitpunkt der Besteuerung maßgeblich ist und nicht der zum Zeitpunkt der Übertragung. Der Arbeitgeber sollte verpflichtet werden, die Arbeitnehmer/innen vor Einholung der Zustimmung nach Absatz 2 darüber zu informieren.

Nicht ersichtlich ist jedoch, warum die Problematik des sog. „trockenen Einkommens“ durchgängig nur für kleinere und mittlere Unternehmen geregelt werden soll.¹³ So ist es in Folge der aktuellen Wirtschaftskrise durchaus vorstellbar, dass dem Finanzierungsbaustein einer materiellen Beteiligung der Arbeitnehmer/innen auch eine größere Bedeutung im Rahmen einer ganzheitlichen Unternehmensfinanzierung zukommen kann, gerade auch für größere und etablierte Unternehmen. Insofern, dass wegen gegebenenfalls unverhältnismäßiger Steuergestaltung Bedenken gegen eine generelle Aufhebung der Beteiligungsschwellen nach Absatz 3 bestehen, so sollte dennoch eine Ausnahme für tarifvertraglich geregelte Standortsicherungskonzepte formuliert werden, in deren Rahmen auch die Überlassung von Unternehmensbeteiligungen an die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zur Anwendung gelangt.

3. Notwendige redaktionelle Anpassungen im Kapitalanlagerecht hinsichtlich der Auswirkungen für Aufsichtsorganmitglieder

Der Referentenentwurf für ein Fondstandortgesetz wird auch Auswirkungen für Aufsichtsratsmitglieder von Kapitalverwaltungsgesellschaften haben. Neben der geplanten Ausweitung der Anzeigepflichten gegenüber der Bundesanstalt nach §§ 1 Abs. 19 Nr. 4a, 34 Abs. 5 KAGB-Ref-E soll es der Bundesanstalt möglich sein, Aufsichtsratsmitglieder bei fehlender Zuverlässigkeit oder fehlender Sachkunde zu verwarnen oder ihre Abberufung zu verlangen, §§ 1 Abs. 19 Nr. 4a, 40 Abs. 3 KAGB-Ref-E.

¹³ Der DGB hat bereits in seiner Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung im Finanzausschuss des Deutschen Bundestages am 27. Januar 2020 deutlich gemacht, dass er eine selektive Förderung von Start-Ups durch Mitarbeiterkapitalbeteiligung kritisch sieht.



Das soll nach § 40 Abs. 3 KAGB-Ref-E dann möglich sein, wenn die Person nicht zuverlässig ist oder die erforderliche Sachkunde nicht besitzt. Die Abberufung von Arbeitnehmervertreter/innen im Aufsichtsrat soll allein nach den Vorschriften „des Mitbestimmungsgesetzes“ erfolgen.

Dabei ist zunächst anzumerken, dass sich die Abberufung von Arbeitnehmervertretern aus dem Aufsichtsrat nach den Vorschriften „der Mitbestimmungsgesetze“ richten muss. Insofern sei beispielsweise auf die Schwesternorm § 36 Abs. 3 S. 4, Abs. 4 S. 3 KWG verwiesen.

Darüber hinaus sollte § 40 Abs. 3 S. 2 KAGB-Ref-E so dann nach „der Mitbestimmungsgesetze“ um „und gesetzlichen Mitbestimmungsvereinbarungen“ ergänzt werden. Denn die aufgrund des SEBG, SCEBG, MgVG und den in Zukunft für die grenzüberschreitende Umwandlung und Spaltung geltenden Beteiligungsgesetze dürften ausgehend allein vom Wortlaut nur dann Anwendung finden, wenn die in ihnen enthaltenen Auffangregelungen im Einzelfall vereinbart worden sind. Weitaus häufiger vereinbaren das Besondere Verhandlungsgremium und die Leitung aber umfangreiche Mitbestimmungsvereinbarungen, die dann auch Aspekte der Bestellung und Abberufung von Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat regeln. Alternativ sollte diesbezüglich im Rahmen der Gesetzesbegründung explizit jedenfalls darauf hingewiesen werden, dass auch die gesetzlichen Mitbestimmungsvereinbarungen unter die „Vorschriften der Mitbestimmungsgesetze“ fallen.