

Stellungnahme



Stellungnahme zum Referentenentwurf eines Zukunftsfinanzierungsgesetzes (ZuFinG) des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Finale Version

08.05.2023

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung und zusammenfassende Bewertung	1
2	Zur Einführung einer Börsenmantelaktiengesellschaft (Artikel 10)	5
2.1	Grundsätzliche Anmerkungen	5
2.2	Risiko der Legalisierung von Vorrats-SEs und Begünstigung der Mitbestimmungsvermeidung	6
3	Zu den Änderungen im Bereich Mehrstimmrechte (Artikel 12).....	8
4	Zu den Änderungen im Bereich der Mitarbeiter*innen-Kapitalbeteiligung der (Artikel 16).....	10
4.1	Grundsätzliche Anmerkungen zur Mitarbeiter*innen-Kapitalbeteiligung.....	10
4.2	Zur Erhöhung des Steuerfreibetrages in § 3 Nr. 39 EStG auf 5.000 Euro	11
4.3	Zu den Veränderungen in § 19a EStG mit Blick auf die Vermeidung der „dry income“ Problematik.....	13
4.4	Zur geplanten Einführung einer faktischen Mindesthaltefrist durch eine Änderung in § 20 EStG	14

Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB-Bundesvorstand
Abteilung Grundsatz und Gute Arbeit

Rainald Thannisch
Referatsleiter Mitbestimmung,
Corporate Governance, CSR

rainald.thannisch@dgb.de

Telefon: +49 30 24 060-605

Keithstraße 1
10787 Berlin

www.dgb.de

1 Einleitung und zusammenfassende Bewertung

Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) und das Bundesministerium der Justiz (BMJ) haben am 12. April 2023 den Referentenentwurf eines „Gesetzes zur Finanzierung von zukunftssichernden Investitionen (Zukunftsfinanzierungsgesetz - ZuFinG)“ vorgelegt.

Der sehr umfangreiche Entwurf verfolgt, wie die beiden Ressorts in ihrem Anschreiben zur Verbändeanhörung ausführen, „einen umfassenden Ansatz, um im Einklang mit dem Koalitionsvertrag und der Startup-Strategie der Bundesregierung bessere



Rahmenbedingungen für Start-ups und Wachstumsunternehmen zu schaffen, insbesondere den Gang an die Börse und so den Zugang zu Eigenkapital zu erleichtern und die Attraktivität des Kapitalmarkts zu erhöhen.“

In der Begründung des Gesetzesentwurfs argumentieren BMF und BMJ, dass eine Stärkung des Kapitalmarktes eine zentrale Stellschraube sei, um die seit Jahren bestehende private Investitionsschwäche zu beheben. Ziel des Zukunftsfinanzierungsgesetzes sei es, die Finanzierungsmöglichkeiten von Unternehmen zu erweitern und neben bankenbasierten auch kapitalmarktbasierende Finanzierungsmöglichkeiten zu fördern. Insbesondere Startups, Wachstumsunternehmen sowie kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) soll der Zugang zum Kapitalmarkt und die Aufnahme von Eigenkapital erleichtert werden, um damit die Rahmenbedingungen für Zukunftsinvestitionen zu verbessern.

Aus Sicht des DGB ist diese Argumentation nicht schlüssig: Das Finanzierungsklima für deutsche Unternehmen ist grundsätzlich positiv. Die jüngste KfW-Unternehmensbefragung zeigt, dass die Finanzierungsbedingungen der Unternehmen mit Ausnahme einzelner Sektoren (insbesondere Unternehmen im Dienstleistungssektor) und einzelner Unternehmensgrößen (kleine Unternehmen mit einem Jahresumsatz bis 1 Mio. €) überwiegend positiv bewertet wird.¹

Weitere Umfragen speziell unter KMUs zeigen, dass der Zugang zur Finanzierung nur selten als Herausforderung für die eigene Geschäftstätigkeit angesehen wird. Andere Herausforderungen wie der Fachkräftemangel oder eine mangelnde Nachfrage werden von KMUs selbst als drängender wahrgenommen.² Es besteht also keine unmittelbare Notwendigkeit, die Finanzierungsmöglichkeiten von Unternehmen zu erweitern.

Ferner liegt dem Gesetzespaket die Annahme zugrunde, dass eine Stärkung des Finanzstandortes Deutschland die private Investitionstätigkeit ankurbeln würde. Auch diese Schlussfolgerung ist für den DGB nicht nachvollziehbar. Im Gegenteil: Studien legen nahe, dass sich der Finanzmarkt in den letzten Jahren zunehmend von der Realwirtschafts entkoppelt hat.³ Höhere Gewinnen von börsennotierten Unternehmen werden nicht eingesetzt, um neue Investitionen zu finanzieren, sondern um Dividenden auszuschütten und Aktienrückkäufe vorzunehmen. Im Jahr 2022 erreichte das Rückkaufvolumen mit schätzungsweise 17,7 Milliarden Euro seinen höchsten Wert.⁴ Auch Rekorddividenden wurden im letzten Jahr ausgeschüttet. Die Beispiele zeigen: Viele börsennotierte Unternehmen verfügen über genügend Liquidität, investieren aber trotzdem nicht in rentable und nachhaltige Investitionsprojekte. Vor diesem Hintergrund erscheint die Strategie, die Anzahl börsennotierter Unternehmen zu erhöhen, um die Investitionstätigkeit anzukurbeln mehr als fragwürdig.

¹ KfW (2022): Unternehmensbefragung 2022. Unternehmensbefragung 2022 Finanzierungsklima erholt sich von der Corona-Krise – Nachhaltigkeit gewinnt an Bedeutung.

² European Commission (2022): Annual Report on SMEs 2021/2022, S. 127 ff.

³ Peters, Michael/ Senn, Magdalena (2021): Der Finanzsektor ist zu groß. Warum ein aufgeblähter Finanzsektor der europäischen Wirtschaft und Gesellschaft schadet, Finanzwende Recherche.

⁴ Siehe Handelsblatt vom 14.01.2022.



Kurzum: Der DGB teilt die Ursachenanalyse des BMF und des BMJ nicht. Die private Investitionsschwäche hat nach Auffassung des DGB tieferliegende Ursachen. Dazu gehört eine persistente Nachfrageschwäche in Deutschland und der Eurozone, ein hohes Maß an makroökonomischer Unsicherheit, mangelnde Planungssicherheit etc. Darüber hinaus werden die Risiken einer kapitalmarkt-basierten gegenüber einer bankenbasierten Finanzierung von Unternehmen in dem Gesetzesentwurf nicht angemessen berücksichtigt.⁵

Diese einseitige Förderung kapitalmarktbasierter Instrumente zeigt sich ebenfalls bei der im Referentenentwurf vorgesehenen Verbesserung bei der **Arbeitnehmer*innen-Sparzulage**, die jedoch auf Vermögensbeteiligungen beschränkt werden, während z. B. Bausparverträge von der zusätzlichen Förderung ausdrücklich ausgenommen werden. Diese Lösung vermag insbesondere auch angesichts der aktuellen Wohnungsnot nicht zu überzeugen.

Nicht nachvollziehbar ist ebenfalls, warum der Referentenentwurf im Finanzdienstleistungsbe-
reich in seinem Art. 2 eine **Bereichsausnahme für Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)** vorsieht. Der Gesetzesentwurf sieht insoweit vor, einen neuen § 310 Abs. 1a BGB zu schaffen, wonach die §§ 307 und 308 Nummer 1a und 1b nicht auf Verträge über eines der Geschäfte nach Satz 2 anzuwenden sind, „wenn ein Unternehmer, der im Inland oder Ausland für ein solches Geschäft eine Erlaubnis hat und der Aufsicht unterliegt, den Vertrag geschlossen hat mit einem Unternehmer, der im Inland oder Ausland für ein solches Geschäft eine Erlaubnis hat und der Aufsicht unterliegt [...]“. Weitere Bereichsausnahmen betreffen Verträge, die mit „einem großen Unternehmer im Sinne des Satzes 3 [...]“, einer Zentralbank oder einer internationalen Finanzorganisation geschlossen wurden.

Gerade vor dem Hintergrund der komplexen Verträge und der immer wieder auftretenden Probleme in der Finanzdienstleistungsbranche, sollten die beteiligten Vertragspartner*innen nicht aus der AGB-Kontrolle entlassen werden. Damit würden Finanzinstitute gerade bei komplexen und risikoreichen Verträgen von dem Haftungsrisiko befreit und könnten unangemessene problematische Verträge schließen, ggf. auch mit Auswirkungen zulasten der Beschäftigten in diesen Unternehmen.

Hinsichtlich der angestrebten **Förderung der Mitarbeiter*innen-Kapitalbeteiligung** wollen die beiden Ressorts u.a. den steuerfreien Höchstbetrag von 1.440 EUR auf 5.000 EUR anheben und den Anwendungsbereich der Vorschrift zur Bewältigung der sogenannten dry income-Problematik ausbauen.

⁵ Vgl. dazu ausführlich: DGB (2015): Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Grünbuch der EU-Kommission zur Schaffung einer Kapitalmarktunion. Im Internet veröffentlicht unter: <https://www.dgb.de/-/9sX>



Aus Sicht des DGB ist jedoch insbesondere die geplante Erhöhung des Steuerfreibetrages abzulehnen. Diese ist aus gewerkschaftlicher Sicht unangemessen angesichts ihrer begrenzten Reichweite, riskant wegen der damit verbundenen Zunahme des „doppelten Risikos“ und außerdem problematisch hinsichtlich des Steuerausfalls für die öffentliche Hand.

Bezüglich der dry income Problematik regt der DGB an, diese Option Unternehmen aller Größenklassen zur Verfügung zu stellen. Zumindest sollten Ausnahmen für tarifvertraglich geregelte Standortsicherungskonzepte formuliert werden.

Weiterhin jedoch fällt auf, dass BMF und BMJ zwar eine weitgehende Begünstigung der materiellen Beteiligung von Arbeitnehmer*innen vornehmen, dass deren Schnittstelle zur immateriellen Beteiligung, sprich der gesetzlichen Mitbestimmung jedoch unbeachtet bleibt. Dabei zeigen Steger et al. deutlich: Essentielle Voraussetzung für nachhaltig erfolgreiche Modelle der Mitarbeiterbeteiligung ist ihre Einbettung in eine beteiligungsorientierte Unternehmenskultur – und gerade dafür steht ja die gesetzliche Mitbestimmung.⁶

Insoweit irritiert es, dass die Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer*innen gefördert wird, während die Umsetzung der im Koalitionsvertrag verankerten Maßnahmen zur Stärkung der gesetzlichen Mitbestimmung jedoch weiterhin aussteht.

Diese Umsetzung wäre jedoch dringend notwendig, zeigen aktuelle Daten der Hans-Böckler-Stiftung doch, dass sich derzeit insgesamt mindestens 424 Unternehmen mit zusammen mindestens 2,4 Millionen Beschäftigten der paritätischen Mitbestimmung im Aufsichtsrat entzogen haben oder ihre Anwendung gesetzeswidrig ignorieren (Stand 2023). Vor diesem Hintergrund hat der DGB in der Vergangenheit nachdrücklich auf die Notwendigkeit hingewiesen, die Schlupflöcher zur Vermeidung der Unternehmensmitbestimmung zu schließen.⁷ Zu den wesentlichen „Vermeidungskonstruktionen“ gehört die Umwandlung einer bestehenden AG in eine Europäische Aktiengesellschaft/SE (siehe dazu auch die Ausführungen in Kapitel 2.2).

Vor diesem Hintergrund wurde es vom DGB nachdrücklich begrüßt, dass die Koalitionsparteien in ihrem Koalitionsvertrag angekündigt haben, eine „missbräuchliche Umgehung geltenden Mitbestimmungsrechts“ verhindern zu wollen. Leider sind dieser und anderen Ankündigungen bislang keine konkreten Schritte gefolgt.

Umso bedenklicher ist es, dass der vorliegende RefE sowohl hinsichtlich der Mehrstimmrechtsaktien als auch hinsichtlich der geplanten Börsenmantelaktiengesellschaft Regelungen vorsieht, die die Attraktivität der SE gerade für

⁶ 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

⁷ Vgl. DGB (2022): Beschluss B004 „Tarifbindung und Mitbestimmung stärken“ des 22. Ordentlichen Bundeskongresses, im Internet veröffentlicht unter: <https://bundeskongress.dgb.de/-/cFw>



kleinere und mittlere Unternehmen erhöhen würde, die diese Rechtsform bislang fast ausschließlich dazu nutzen, um sich der Unternehmensmitbestimmung zu entziehen.

Es steht daher zu befürchten, dass diese Regelungen aus dem ZuFinG als „Brandbeschleuniger der Mitbestimmungsvermeidung“ wirken könnten, wenn der Gesetzgeber nicht parallel zum Zukunftsfinanzierungsgesetz Regelungen zum Schutz der Unternehmensmitbestimmung vorlegt.

Vertiefte Ausführungen zu den Aspekten Börsenmantelaktiengesellschaft, Mehrfachstimmrechte und Mitarbeiter*innen-Kapitalbeteiligung können den nachfolgenden Kapiteln entnommen werden.

2 Zur Einführung einer Börsenmantelaktiengesellschaft (Artikel 10)

2.1 Grundsätzliche Anmerkungen

Mit der vorliegenden Ergänzung eines neuen Abschnittes 4a im Börsengesetz wollen BMF und BMJ die Gründung einer Special Purpose Acquisition Company (SPAC) ermöglichen, einer Mantelgesellschaft ohne eigenes operatives Geschäft, die gegründet wird, um mittels eines Börsengangs Kapital einzusammeln und damit ein nicht-börsennotiertes Unternehmen zu übernehmen und so mittelbar an die Börse zu bringen. Diese im deutschen Rechtsdiktus „Börsenmantelaktiengesellschaft“ genannte Gesellschaft kann die Rechtsformen der deutschen Aktiengesellschaft (AG) sowie die der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) haben.⁸

Die beiden Ressorts begründen die Einführung der Börsenmantelaktiengesellschaft mit dem Ziel, den „Unternehmen den Zugang zum Kapitalmarkt zu erleichtern“. Vorteile würden ausweislich der Gesetzesbegründung (Seite 85) „insbesondere in der zeitlichen Verkürzung des Prozesses zur Börsennotierung und in der Preisfindung gesehen, die unabhängiger von unvorhergesehenen Kursschwankungen erfolgen“ könne.

Aus Sicht des Deutschen Gewerkschaftsbundes bleibt es jedoch mehr als fraglich, ob es tatsächlich einen Bedarf für eine Börsenmantelaktiengesellschaft gibt, zumal nach Medienberichten auch international das „Ende des Spac-Booms“ absehbar ist.⁹

⁸ Die im RefE nicht dargelegte Anwendbarkeit der SE erklärt sich durch Art. 10 der SE-Verordnung, wonach die SE in jedem Mitgliedstaat grundsätzlich wie eine Aktiengesellschaft behandelt wird, die nach dem Recht des Sitzstaats der SE gegründet wurde.

⁹ Vgl. z. B. DerStandard vom 12. April 2023:

<https://www.derstandard.de/story/2000145427081/europas-groesste-boersenhuellepegasus-europe-gibt-auf-die-flops-mehren-sich> oder Börsen-Zeitung vom 29. Juli 2022 S. 7: <https://www.boersen-zeitung.de/unternehmen-branchen/spacs-verlieren-deutlich-an-schwung-9f151af6-0f3c-11ed-a8b4-07f9801ba5be>



Zudem darf auf der Grundlage gewerkschaftlicher Erfahrungen ernsthaft bezweifelt werden, dass die schnellere Übernahme insbesondere von Unternehmen der Realwirtschaft durch Finanzinvestoren im Sinne der langfristigen und nachhaltigen Zukunft der Unternehmen und der Sicherheit der Arbeitsplätze eine positive Wirkung entfaltet. Studien zu den Folgen von Übernahmen von Unternehmen durch Private-Equity-Fonds, zeichnen ein aus Arbeitnehmer*innensicht düsteres Bild: Solche Übernahmen führen häufig zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und Leistungen. Das belegen Studien für den Gesundheitssektor – eine der wichtigsten Zielbranchen von Private-Equity-Fonds.¹⁰ Zudem werden häufig paritätische Mitbestimmungsstrukturen ignoriert oder vermieden, wenn Unternehmen in Eigentum von Finanzinvestoren sind.¹¹

Insoweit fordert der DGB die beteiligten Ressorts dazu auf, von der Einführung einer Börsenmantelaktiengesellschaft Abstand zu nehmen.

2.2 Risiko der Legalisierung von Vorrats-SEs und Begünstigung der Mitbestimmungsvermeidung

Außerdem ist zu beachten, dass die Einführung einer Börsenmantelaktiengesellschaft als Brandbeschleuniger der Mitbestimmungsvermeidung fungieren könnte.

Hintergrund ist das rechtlich umstrittene und bislang mitbestimmungsrechtlich nicht abschließend geklärte Phänomen der „Vorrats-SE“, also der Eintragung von arbeitnehmerlosen SEs in die nationalen Handelsregister. Diese Gesellschaften sind weder operativ tätig, noch beschäftigen sie zum Zeitpunkt ihrer Gründung Mitarbeiter*innen. Stattdessen handelt es sich um rechtliche Hüllen, die zu einem späteren Zeitpunkt an neue Eigentümer*innen für konkrete Projekte verkauft werden. Diese Gestaltung ist im Ergebnis vergleichbar mit den Börsenmantelgesellschaften in der Form der SE, die auf Vorrat für noch nicht identifizierte Projekte und ohne Arbeitnehmer*innen als bloßes Anlagevehikel geschaffen werden. Nach Angaben der Hans-Böckler-Stiftung waren Ende Juni 2021 insgesamt 3.368 SEs im Europäischen Wirtschaftsraum registriert, wovon lediglich 758 der Unternehmen als „normal“, das heißt operativ tätig, identifiziert werden konnte.¹² Das bedeutet im Umkehrschluss, dass es in Europa mehrere Tausend Vorrats-SEs gibt.

Ausgesprochen problematisch ist dabei, dass die für eine SE geltenden Regelungen zum Schutz der Unternehmensmitbestimmung bei den Vorrats-Gesellschaften oftmals ins „Leere“ laufen, weil selbst nach der Aufnahme einer Geschäftstätigkeit, man spricht dann von einer „aktivierten“ SE, oftmals keine Verhandlungen über die Unterrichtung, Anhörung

¹⁰ Burgeron, Théo; Metz, Caroline; Wolf, Marcus (2021): Finanzialisierung in der Altenpflege: Finanzwende Recherche/Heinrich-Böll-Stiftung.

¹¹ Scheuplein, Christoph (2021): Private equity monitor. Die Aktivität von Private-Equity-Gesellschaften in Deutschland von 2012 bis 2018 in der Gesamtschau, study 469, Hans-Böckler-Stiftung, [Private Equity Monitor - Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung \(I.M.U.\) in der Hans-Böckler-Stiftung \(boeckler.de\)](https://www.boeckler.de/data/Private_Equity_Monitor_-_Institut_f%C3%BCr_Mitbestimmung_und_Unternehmensf%C3%BChrung_(I.M.U.)_in_der_Hans-B%C3%B6ckler-Stiftung_(boeckler.de).pdf).

¹² Vgl. Hans-Böckler-Stiftung (2021): SE-Datenblatt Juni 2021, https://www.boeckler.de/data/Mitbestimmung_SE_in_Europa_ab_2011.pdf In Deutschland waren 459 SE operativ tätig, SE-Datenblatt Dezember 2021, https://www.mitbestimmung.de/assets/downloads/Mitbestimmung_SE_in_Europa_aktuell.pdf



und Mitbestimmung der Arbeitnehmer*innen stattfinden – und das obwohl Art. 12 SEVO eigentlich die Eintragung einer SE nur unter der Voraussetzung eines vorherigen Arbeitnehmerbeteiligungsverfahrens vorsieht.

Ob und ggf. wann in einer aktivierten SE Verhandlungen zu Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung stattzufinden haben, ist derzeit Gegenstand der mitbestimmungsrechtlichen Debatte und Gegenstand von Gerichtsverfahren, u.a. eines Vorabentscheidungsverfahrens beim EuGH, vorgelegt durch das Bundesarbeitsgericht.¹³ Aktivierte Vorrats SE stellen eine zunehmende Bedrohung für die Unternehmensmitbestimmung dar. Deutlich wird das beispielsweise, weil Vorrats-SE häufig als Komplementäre von SE & Co. KG eingesetzt werden. So sind aktuell nach Erkenntnissen der Hans-Böckler-Stiftung allein mindestens 35 SE & Co. KG mit über 2.000 Beschäftigten bekannt, die dennoch nicht paritätisch mitbestimmt sind.

Vor diesem Hintergrund ist es in hohem Maße irritierend, dass BMF und BMJ mit der Börsenmantelaktiengesellschaft einen Rechtsrahmen für eine der Vorrats-SE vergleichbare arbeitnehmerlose Mantelgesellschaft in Rechtsform der SE schaffen, diese umstrittene und mitbestimmungskritische Praxis damit erstmals gesetzlich legitimieren und dabei sehenden Auges auf jegliche Vorgaben zum Schutz der Mitbestimmung verzichten.

Selbst eine ordnungsgemäß durchgeführte Verhandlung mit einem Besonderen Verhandlungsgremium der Arbeitnehmer*innen birgt jedoch das Risiko, dass wachsende Unternehmen einen Zustand ohne Unternehmensmitbestimmung dauerhaft „einfrieren“. Möglich wird dieses „Einfrieren“ durch die Auffanglösung in der europäischen SE-Richtlinie, die dann greift, wenn sich Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertreter*innen in den nach europäischem Recht vorgesehenen Verhandlungen nicht auf ein gemeinsames Mitbestimmungsmodell einigen können. Diese Auffanglösung sichert jedoch lediglich das Mitbestimmungsniveau, das vor der Umwandlung bestanden hat, so dass ein Zustand ohne Mitbestimmung durch die Rechtsform der SE dauerhaft zementiert werden kann, auch wenn das Unternehmen zu einem späteren Zeitpunkt eine Anzahl an Arbeitnehmer*innenzahlen beschäftigt, die die Schwellenwerte der deutschen Mitbestimmungsgesetze übersteigt. Damit sind gerade wachsende Unternehmen – speziell aktivierte Vorrats-SE oder ehemalige Startups – häufig vom System der Mitbestimmung nicht erfasst. Bei Börsenmantelgesellschaften, die später Arbeitnehmer*innen einstellen und große M&A-Projekte wie Übernahmen verwirklichen zeigt sich diese Problematik in gleichem Maße. Untersuchungen der Hans-Böckler-Stiftung zeigen, dass bei fünf von sechs in Deutschland ansässigen SE mit mehr als

¹³ Vgl. die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes vom 17.05.2022, Aktenzeichen 1 ABR 37/20 (A) (Olympus), <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/1-abr-37-20-a/>, NZA 2023, 44. Auch: LAG Nürnberg 1.9.2022 – 3 TaBV 29/21, BeckRS 2022, 42408 Rn. 38. Eingehend zum Thema: Titz, Julian/Buschmann, Thomas (2023): Nachholen des Verhandlungsverfahrens in einer ohne Arbeitnehmerbeteiligung gegründeten SE, NZA 2023, 341.



2.000 Beschäftigten die für deutsche Rechtsformen vorgesehene paritätische Mitbestimmung im Aufsichtsrat fehlt.¹⁴

Der DGB fordert die beteiligten Ressorts daher dazu auf, sollte entgegen dem gewerkschaftlichen Rat an der Einführung einer Börsenmantelaktiengesellschaft festgehalten werden, diese mit klaren Vorgaben zur Verhandlungspflicht bei Übernahme des Zielunternehmens zu versehen und eine klare Ausrichtung an den dort zugrundeliegenden Beschäftigtenzahlen (sind dort z. B. mehr als 2.000 Beschäftigte in Deutschland tätig, kommt das MitbestG zur Anwendung) zum Schutz der Arbeitnehmer*innen im Gesetz zu verankern. Es bedarf im Gesetz einer klar ausformulierten Verhandlungspflicht, die an eindeutige Kriterien der Aktivierung geknüpft ist. Die Verhandlungspflicht ist nicht nur erneut aufgrund struktureller Änderung gem. § 18 Abs. 3 SEBG zu fordern, wenn ein Acquisitionsprojekt durch Übernahme einer mitbestimmten Gesellschaft verwirklicht wird, wobei für die Auffanglösung gem. § 35 Abs. 2 S. 2 SEBG nicht die Verhältnisse zum Zeitpunkt der Gründung entscheidend sind, sondern die dann geltenden Verhältnisse und Beschäftigtenzahlen der SE und der hinzukommenden Unternehmen. Auch unabhängig davon sollte, wenn nachträglich nationale Schwellenwerte der Mitbestimmung überschritten werden, Neuverhandlungen zu führen sein, wobei sich die Auffanglösung nach den dann tatsächlich gegebenen Beschäftigtenzahlen richten muss (dynamisches Element).

Die Beschlussfassung im Bundeskabinett sollte zudem so lange zurückgestellt werden, bis zum einen der im Koalitionsvertrag verankerte Schutz der Unternehmensmitbestimmung gesetzlich umgesetzt ist und zum anderen eine Entscheidung des EuGH in der o.g. Rechtsache getroffen wurde.

Überlegt werden könnte zudem, jedenfalls sofern im Einzelfall eine mitbestimmte Gesellschaft an der Gründung der Börsenmantelgesellschaft oder an der Investition in die Börsenmantelgesellschaft beteiligt ist, die Entscheidung der Hauptversammlung über die Zieltransaktion gemäß § 46 BörsG-E genauso wie die Gründung der Börsenmantelaktiengesellschaft der verpflichtenden Zustimmung des Aufsichtsrates der mitbestimmten Gesellschaft zu unterwerfen.

3 Zu den Änderungen im Bereich Mehrstimmrechte (Artikel 12)

Mit einer Ergänzung in § 134 AktG planen BMF und BMJ die Möglichkeit, dass Unternehmen nach Satzungsbeschluss die Ausstattung von Namensaktien mit Mehrstimmrechten ermöglichen. Dieser Beschluss kann nur einstimmig durch alle Aktionär*innen erfolgen, so dass die Ressorts in der Begründung (Seite 98) nachvollziehbar davon ausgehen, dass ein Mehrstimmrechte faktisch nur bis zum Börsengang eingeführt werden können. Im Sinne

¹⁴ Vgl. Pressemitteilung der Hans-Böckler-Stiftung vom 28. März 2023. <https://www.boeckler.de/de/context.htm?page=imu/pressemitteilungen-16026-wichtige-bag-entscheidung-zu-mitbestimmung-bei-sap-48080.htm>



des Minderheitenschutzes werden die Mehrstimmrechte quantitativ auf das Verhältnis 1:10 und zeitlich auf 10 Jahre begrenzt, wobei einmalig eine Verlängerung um maximal weitere 10 Jahre möglich ist, wenn $\frac{3}{4}$ der Aktionär*innen dem zustimmen.

Im Unterschied zur EU-Kommission¹⁵ planen BMF und BMJ keine Begrenzung der Mehrstimmrechte auf sog. KMU-Wachstumsmärkte, sondern bieten diese Instrumente allen Aktiengesellschaften und Europäischen Aktiengesellschaften (SE) an. Der Gesetzesbegründung zu Folge (Seite 55) zielt die Veränderung dennoch insbesondere darauf ab, „Wachstumsunternehmen und Start-ups eine flexiblere Gestaltung“ zu ermöglichen. Hintergrund ist der Wunsch, Gründer*innen und Ideengeber*innen Zugang zu Eigenkapital zu ermöglichen und Ihnen gleichsam den Einfluss und die Kontrolle über die strategische Ausrichtung des Unternehmens zu belassen.

Für das deutsche Aktienrecht wäre die Einführung von Mehrstimmrechtsaktien ein Paradigmenwechsel verbietet § 12 AktG derzeit doch ausdrücklich Mehrstimmrechte, auch wenn die Ausgabe stimmrechtsloser Vorzugsaktien erlaubt ist.

Die damit verbundene Abkehr vom Grundsatz „one share one vote“ schwächt zudem die Rechte von Kleinanleger*innen und entlarvt das Schlagwort der Aktionärsdemokratie endgültig als Illusion.

Geradezu widersinnig wirkt die Einführung von Mehrstimmrechtsaktien im Kontext der ebenfalls geplanten Stärkung der Mitarbeiter*innen-Kapitalbeteiligung, drohen Belegschaftsaktionär*innen dadurch doch gerade in Startups und KMU zu „Aktionär*innen zweiter Klasse“ degradiert zu werden. Der DGB lehnt es entschieden ab, eine solche Minderung von Eigentumsrechten der Arbeitnehmer*innen auf Kosten der Allgemeinheit durch Steuervorteile zu subventionieren.

Zu bedenken ist ebenfalls, dass der vorliegende Vorschlag zu erheblichen Einbußen an guter Corporate Governance führen würde. Denn insbesondere KMU auf Wachstumskurs (oftmals Familiengesellschaften oder ehemalige Startups) nutzen in Deutschland bereits rechtliche Schlupflöcher, um sich dauerhaft der Unternehmensmitbestimmung zu entziehen. Dies gilt insbesondere für die Rechtsform der SE (siehe dazu ausführlich auch Kapitel 2.2).

Dadurch entziehen sich diese Unternehmen auch der demokratischen Kontrolle ihrer Vorstände durch unabhängige Arbeitnehmervertreter*innen im Aufsichtsrat. Die geplante Einführung von Mehrfachstimmrechten würde insbesondere für wachsende SE demnach zu einem **doppelter Kontrollverlust der Unternehmensführung** führen, wenn gleichzeitig die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer*innen ausgehebelt und die Kontrollrechte der Minderheitsaktionär*innen eingeschränkt werden.

Der DGB fordert BMF und BMJ daher dazu auf, die geplante Einführung von Mehrstimmrechten in der vorliegenden Form zu verwerfen.

¹⁵ Vgl. Vorschlag der Europäischen Kommission für eine Richtlinie zu Mehrstimmrechtsstrukturen bei Gesellschaften, die eine Zulassung zum Handel ihrer Aktien an einem KMU-Wachstumsmarkt anstreben (COM(2022) 761 final) sowie die diesbezügliche Stellungnahme des DGB, die auf den Seiten des BMJ veröffentlicht wurde: https://www.bmj.de/SharedDocs/Gesetzgebungsverfahren/DE/RL_Mehrstimmrechte.html



Stattdessen könnte überlegt werden, die Stimmrechte von Aktionär*innen auf der Hauptversammlung generell anhand der Haltedauer ihrer Aktien zu gewichten und somit über alle Branchen- und Unternehmensgrößen hinweg Anreize für ein langfristiges unternehmerisches Engagement zu setzen, wie es der DGB seit 2010 fordert.¹⁶

Sollte der Gesetzgeber entgegen dem gewerkschaftlichen Rat an dem vorliegenden Vorschlag festhalten, so sollte dessen Umsetzung zumindest so lange zurückgestellt werden, bis die von den Koalitionsparteien im Koalitionsvertrag verabredeten Maßnahmen zur Verhinderung einer missbräuchlichen Umgehung geltenden Mitbestimmungsrechts in Kraft getreten sind. Nur so kann sicher ausgeschlossen werden, dass Eigentümer*innen, die sich durch rechtliche Gestaltungen der Unternehmensmitbestimmung entzogen haben, zusätzlich auch noch durch eine höhere Gewichtung ihrer Stimmrechte belohnt werden.

Außerdem sollte sichergestellt werden, dass die Vergabe von Mehrfachstimmrechten dann stets ausgeschlossen ist, wenn ein Unternehmen nach § 3 Nr. 39 EStG geförderte Belegschaftsaktien ausgibt. Dieser Ausschluss sollte auch für stimmrechtslose Vorzugsaktien gelten.

4 Zu den Änderungen im Bereich der Mitarbeiter*innen-Kapitalbeteiligung der (Artikel 16)

4.1 Grundsätzliche Anmerkungen zur Mitarbeiter*innen-Kapitalbeteiligung

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 Arbeitnehmervertreter*innen im mitbestimmten Aufsichtsrat sind gerade in diesen Zeiten unverzichtbar, um den Wandel der Unternehmen aus Sicht der Beschäftigten zu begleiten.

Insoweit ist es aus gewerkschaftlicher Sicht unverständlich, dass BMF und BMJ zwar Schritte zur Stärkung der materiellen Beteiligung vorlegen, dass die Umsetzung der im Koalitionsvertrag verankerten Maßnahmen zur Stärkung der gesetzlichen Mitbestimmung jedoch weiterhin aussteht.

Außerdem blendet der Referentenentwurf das Verständnis der Mitarbeiter*innen-Kapitalbeteiligung (MKB) im Sinne der mit ihr möglichen Einflussnahme auf die Unternehmenspo-

¹⁶ Vgl. dazu DGB (2010): Soziale Marktwirtschaft durch Unternehmensmitbestimmung in Deutschland und Europa sichern und fortentwickeln, Beschluss J 001 des 19. ordentlichen DGB-Bundeskongresses, im Internet veröffentlicht unter: <https://www.dgb.de/-/a3l>



litik und einer damit einhergehenden breiteren Debatte um ein Mehr an Wirtschaftsdemokratie aus. Stattdessen werden reine monetäre Interessen einer individuellen Vermögensbildung herausgestellt, was aus Sicht des DGB deutlich zu kurz greift.

Auch die einseitige Bevorteilung von Unternehmen aus der Startup-Branche überzeugt nicht. Denn die materielle Beteiligung von Arbeitnehmer*innen ist ein Instrument, das Unternehmen privater Rechtsform aller Größen und völlig unabhängig ihres Alters zur Verfügung steht. Insoweit ist die Förderung von Startups durch MKB wenig zielgerichtet, erfasst sie doch naturgemäß einen erheblich größeren Kreis von Unternehmen.

Dieser breitere Anwendungsbereich der MKB ist ökonomisch jedoch auch geboten, beobachten wir doch in der sozial-ökologischen und digitalen Transformation seit geraumer Zeit deutlich spürbare Verschiebungen in den Geschäftsmodellen der klassischen Unternehmen, für deren Umsetzung zusätzlich signifikante Finanzmittel benötigt werden. Die Mitarbeiter*innen-Kapitalbeteiligung könnte hier einen weiteren Baustein im Finanzierungsmix der Unternehmen darstellen und Ausfluss im Aufbau neuer Geschäftsmodelle im Rahmen der Transformation finden. Insbesondere dieser Gedanke spricht dagegen, die „dry income“ Problematik (siehe Kapitel 4.3) auf Startups bzw. KMU zu beschränken.

4.2 Zur Erhöhung des Steuerfreibetrages in § 3 Nr. 39 EStG auf 5.000 Euro

BMF und BMJ planen, den Steuerfreibetrag nach § 3 Nr. 39 Einkommenssteuergesetzes von derzeit 1440 Euro auf 5.000 Euro zu erhöhen.

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. Die bereits damals geforderte Erhöhung auf 5.000 Euro wurde vom DGB als unangemessen in ihrer Verteilungswirkung und auch problematisch hinsichtlich des Steuerausfalls für die öffentliche Hand bezeichnet. Diese Position hat der DGB durch seine Stellungnahme zum Regierungsentwurf des Fondsstandortgesetzes bekräftigt.¹⁷

Auch heute gilt, dass hinsichtlich der Verteilungswirkung grundsätzlich zu beachten ist, dass auch weiterhin nur ein Bruchteil der Beschäftigten in Deutschland von der steuerlichen Förderung von Mitarbeiter*innen-Kapitalbeteiligung profitieren wird. So sind z. B. die Mitarbeiter*innen im öffentlichen Dienst, bei Kirchen und Wohlfahrtsverbänden von einer För-

¹⁷ 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> sowie die Stellungnahme des DGB zum Regierungsentwurf eines Fondsstandortgesetzes - FoStoG: <https://www.dgb.de/-/0zU>



derung ausgeschlossen. Hier gibt es keinerlei Möglichkeit für eine Kapitalbeteiligung. Faktisch gilt das auch für Arbeitnehmer*innen im Niedriglohnbereich¹⁸. Auch eine im Jahr 2019 im Auftrag des Bundesfinanzministeriums erarbeitete Evaluierung der Steuervergünstigung kam zu dem Ergebnis, dass insgesamt nur ca. 1,01 Mio. Beschäftigte von Mitarbeiterkapitalbeteiligungsprogrammen profitieren. Die Forscher wiesen kritisch darauf hin, dass somit ein Großteil der Arbeitnehmer*innen von einer Förderung ausgeschlossen sei.¹⁹

Die massive Steigerung des aktuellen Steuerfreibetrages auf 5.000 Euro (nachdem dieser erst zum Ende der letzten Legislaturperiode von 360 Euro auf 1.440 Euro vervierfacht wurde) erhöht diese aus der mangelnden rechtlichen und faktischen Reichweite der Mitarbeiterkapitalbeteiligung resultierende Ungerechtigkeit.

Dazu kommt das sogenannte „doppelte Risiko“. Im Falle einer Unternehmensinsolvenz droht den Arbeitnehmer*innen 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. Auch im Kontext der Krise der schweizerischen Großbank Credit Suisse gab es Medienberichte sowohl über „harte Zeiten“ für die Mitarbeiter*innen²⁰ als auch über massive Wertverluste vieler Kleinanleger*innen²¹, zu denen auch ehemalige oder aktive Beschäftigte gehören dürften.

Im Kontext der Begrenzung des doppelten Risikos ist es daher sinnvoll, dass der RefE die steuerliche Förderung durch eine Ergänzung in § 3 Nummer 39, Satz 2 EStG auf „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ gewährte Beteiligungen begrenzt. Diese Ergänzung findet die ausdrückliche Unterstützung des DGB und sollte wegen ihrer risikomindernden Wirkung in jedem Fall ins Gesetz aufgenommen werden. Die Möglichkeit einer Entgeltumwandlung in MKB in einer solchen Höhe hätte zudem negative Auswirkungen auf die betriebliche Altersvorsorge. Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ist jedoch von zentraler Bedeutung, dass eine Kapitalbeteiligung insbesondere wegen der ihr immanenten Risiken nicht mit der betrieblichen Altersvorsorge verknüpft wird bzw. in Konkurrenz zu dieser tritt.

Gleichwohl ist zu beachten, dass die o. g. Regelung das „doppelte Risiko“ zwar abmildern, aber keinesfalls aussetzen kann, z. B. wenn übertarifliche Erfolgsbeteiligungen in Kapitalbeteiligungen umgewandelt werden oder eine andere Form der Beteiligung jenseits einer

¹⁸ So ist beispielsweise in der Gebäudereinigung eine Arbeitnehmer-Kapitalbeteiligung laut Angaben der zuständigen Gewerkschaft IG BAU nahezu unbekannt.

¹⁹ 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

²⁰ Vgl. finanzen.net vom 11. April 2023: <https://www.finanzen.net/nachricht/aktien/stellenstreichungen-voraus-ubs-aktie-und-cs-aktie-steigen-ubs-chef-warnt-credit-suisse-mitarbeitern-vor-harten-zeiten-12340274>

²¹ Vgl. 20 Minuten vom 20. März 202: <https://www.20min.ch/story/ich-habe-20000-fr-verloren-und-muss-mit-dem-sparen-von-vorne-anfangen-297847013507>



Entgeltumwandlung angeboten wird. Insbesondere durch die schiere Höhe der steuerlichen Förderung setzen BMF und BMJ klare Anreize für ein möglicherweise riskantes Investment.

Die geplante Erhöhung des Steuerfreibetrages ist aus Sicht des DGB unangemessen angesichts ihrer begrenzten Reichweite, riskant wegen der damit verbundenen Zunahme des „doppelten Risikos“ und außerdem problematisch hinsichtlich des Steuerausfalls für die öffentliche Hand.

Zu begrüßen ist hingegen, dass der RefE 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 in Frage gestellt wird, sollte auch im weiteren Gesetzgebungsverfahren festgehalten werden. Es wäre verteilungspolitisch nicht zu vermitteln, dass alle Beschäftigten eines Unternehmens mit der von ihnen gezahlten Lohnsteuer eine steuerliche Förderung finanzieren, die ausschließlich den Führungskräften oder wenigen Expert*innen zu Gute kommt.

4.3 Zu den Veränderungen in § 19a EStG mit Blick auf die Vermeidung der „dry income“ Problematik

Wie die Begründung des RefE (Seite 110) richtigerweise ausführt, enthält der erst im Jahr 2021 eingeführte §19a EStG Regelungen, „nach denen unter bestimmten Voraussetzungen die geldwerten Vorteile aus Vermögensbeteiligungen zunächst nicht besteuert werden (Steuerfreistellung im Zeitpunkt der Überlassung). Die Besteuerung erfolgt erst zu einem späteren Zeitpunkt nämlich bei einer Verfügung (insbesondere beim Verkauf), der Beendigung des Dienstverhältnisses oder spätestens nach zwölf Jahren (aufgeschobenen Besteuerung).“

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.

Nicht nachvollziehbar ist jedoch, warum der bisherige Zeitraum durch eine Änderung in Abs. 4 Satz 1 von 12 Jahren durch die Änderung in §19a EStG Abs. 4 auf 20 Jahre erweitert werden soll. Diese zeitliche Erweiterung erscheint unangemessen hoch und wird im RefE nicht hinreichend begründet. Völlig unverständlich erscheint zudem die Möglichkeit des neuen Abs. 4b wonach die Besteuerung dann gewissermaßen „auf den Sankt-Nimmerleinstag“ bzw. den Verkauf des Unternehmens hinausgezögert werden kann, wenn der Arbeitgeber die Haftung für die abzuführende Lohnsteuer übernimmt. Auch angesichts des bei Startups erhöhten Risikos einer Insolvenz vermag diese Regelung nicht zu überzeugen.



Insbesondere ist es nicht ersichtlich, warum die Problematik des sog. „trockenen Einkommens“ durchgängig nur für kleinere Unternehmen geregelt werden soll. Im Zuge der in vollem Gange befindlichen Transformation der Wirtschaft sehen wir schon jetzt eine merkliche Zunahme von Unternehmenskrisen und die damit einhergehenden Restrukturierungen. Dementsprechend kommt MKB als Finanzierungsbaustein eine größere Bedeutung im Rahmen einer ganzheitlichen Unternehmensfinanzierung zu, gerade auch für größere und etablierte Unternehmen. Sanierungsbeiträge der Beschäftigten könnten beispielsweise in Anteile der Belegschaften umgewandelt werden. Auch hier muss es möglich sein, ein dry income zu vermeiden und eine entsprechende Rechtssicherheit herzustellen.

Es ist in diesem Kontext unzureichend, den Anwendungsbereich durch die Anpassung von Abs. 3 auf den sog. doppelten KMU-Schwellenwert abzustellen und die zeitliche Komponente des Schwellenwerts von zwei auf sieben Jahre erweitert.

Stattdessen sollte die Option Unternehmen aller Größenklassen zur Verfügung stehen, zumindest sollten Ausnahme für tarifvertraglich geregelte Standortsicherungskonzepte formuliert werden, in deren Rahmen auch die Überlassung von Unternehmensbeteiligungen an die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zur Anwendung gelangt. In einem solchen Rahmen wäre auch vorstellbar, dass die Besteuerung spätestens nach 15 Jahren stattfindet.

Problematisch erscheint zudem, - wie in Abs. 1 Satz 1 geplant - die Förderung auf Anteile an dem Gesellschafter des Arbeitgebers auszudehnen. Diese Erweiterung läuft dem Grundgedanken der MKB entgegen, die ja gerade die Identifikation mit dem eigenen Unternehmen erhöhen soll. Die*der Gesellschafter*in hingegen, insbesondere wenn sie*er in der Unternehmensbeteiligung vorrangig eine Kapitalanlage ohne eigentliche unternehmerische Interessen sieht, könnte selber einer gänzlich anderen Art der Geschäftstätigkeit nachgehen. Es ist daher nicht ersichtlich, warum eine solche Art der Beteiligung steuerlich privilegiert werden soll. Vorstellbar ist hingegen die Förderung, wie in Absatz 1 Satz 2 geplant, auf Konzernunternehmen auszudehnen.

Klar abgelehnt wird vom DGB die in § 19a EStG Absatz 4a geschaffene Möglichkeit der Pauschalbesteuerung mit einem Pauschsteuersatz von 25 % geschaffen. Diesbezüglich bekräftigt der DGB seine Position, dass Einkünfte aller Art wieder dem persönlichen Einkommensteuersatz unterworfen sein sollten.

4.4 Zur geplanten Einführung einer faktischen Mindesthaltefrist durch eine Änderung in § 20 EStG

Die geplante Änderung in § 20 EStG fußt auf der oben beschriebenen Erhöhung des Steuerfreibetrages in § 3 Nr. 39 EStG auf 5.000 Euro und beabsichtigt, das Risiko einer unmittelbaren Veräußerung der Beteiligung, d. h. einen unerwünschten Mitnahmeeffekt, durch die faktische Einführung einer Haltegrenze von drei Jahren zu minimieren. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist diese Maßnahme durchaus geeignet, jedoch nur dann notwendig,



wenn die Bundesregierung tatsächlich an der Vervielfachung des Steuerfreibetrages festhalten möchte, wovon der DGB nachdrücklich abrät (siehe Kapitel 4.2).