

Stellungnahme

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes

zum Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Finanzierung von zukunftssichernden Investitionen (Zukunftsfinanzierungsgesetz – ZuFinG) Bt-Drs.20/8292

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung und zusammenfassende Bewertung	1
2. Zur Einführung einer Börsenmantelaktiengesellschaft (Artikel 11)	4
3. Zur beabsichtigten Zulassung von Mehrstimmrechtsaktien (Artikel 13)	7
4. Zu den Änderungen bei der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung (Artikel 17)	9
5. Genossenschaften als förderfähige Unternehmen nach § 3 Nr. 71 EStG-E	13
6. Anmerkung zur entfallenen Änderung des 5. Vermögensbildungsgesetzes	14
7. Zur geplanten Änderung des Umsatzsteuergesetzes (Artikel 18)	15

2. Oktober 2023

Kontaktperson:

Raoul Didier
Referatsleiter Steuerpolitik

**Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand**
Keithstraße 1
10787 Berlin

Raoul.Didier@dgb.de

1. Einleitung und zusammenfassende Bewertung

Der umfangreiche Gesetzentwurf erhebt den Anspruch bessere Rahmenbedingungen insbesondere für Start-ups, Wachstumsunternehmen sowie für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) zu schaffen, deren Gang an die Börse zu erleichtern und die Attraktivität des Kapitalmarkts zu erhöhen, um so den Zugang zu Eigenkapital zu erleichtern. Ziel des Zukunftsfinanzierungsgesetzes sei es, die Finanzierungsmöglichkeiten von Unternehmen zu erweitern und neben bankenbasierten auch kapitalmarktbasierende Finanzierungsmöglichkeiten zu fördern. Eine solche Stärkung des Kapitalmarktes soll im Ergebnis dazu beitragen, die seit Jahren bestehende private Investitionsschwäche zu überwinden.

Aus Sicht des DGB ist diese Argumentation nicht schlüssig: Das Finanzierungsklima für deutsche Unternehmen ist grundsätzlich positiv. Umfragen 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.¹ 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. Das ist nicht nachvollziehbar, im Gegenteil: Studien legen nahe, dass

¹ European Commission (2022): Annual Report on SMEs 2021/2022, S. 127 ff.

sich der Finanzmarkt in den letzten Jahren zunehmend von der Realwirtschaft entkoppelt hat.² Höhere Gewinne von börsennotierten Unternehmen werden nicht eingesetzt, um neue Investitionen zu finanzieren, sondern um Dividenden auszuschütten und Aktienrückkäufe vorzunehmen. So erreichte das Rückkaufvolumen im Jahr 2022 mit schätzungsweise 17,7 Milliarden Euro seinen höchsten Wert.³ Auch wurden im letzten Jahr Rekorddividenden 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 fragwürdig.

Kurzum: Der DGB teilt die Ursachenanalyse zur privaten Investitionsschwäche nicht. Diese hat nach Auffassung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften tiefer liegende 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 kapitalmarktbasierter gegenüber einer bankenbasierter Finanzierung von Unternehmen in dem Gesetzesentwurf nicht angemessen berücksichtigt.⁴

Nicht nachvollziehbar ist ebenfalls, warum der Referentenwurf im Finanzdienstleistungsbereich in seinem Art. 2 eine **Bereichsausnahme für Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)** vorsieht. So sieht § 310 Absatz 1a BGB-E eine beschränkte Bereichsausnahme von der AGB-Kontrolle für Verträge vor, die im Inland erlaubnispflichtige Finanzgeschäfte zum Gegenstand haben.

Hierbei soll Finanzunternehmen eine spezielle oder allgemeine Sachkunde für im Inland erlaubnispflichtige Finanzgeschäfte unterstellt werden oder wegen der Größe der Unternehmen angenommen werden dürfen, dass sie nicht des Schutzes durch die AGB-rechtliche Inhaltskontrolle bedürfen, weil sie die Vertragsbedingungen typischerweise mitgestalten können. Öffentliche Stellen und internationale Organisationen sollen ebenfalls nicht mehr in den Genuss dieses Schutzes kommen.

Gerade vor dem Hintergrund der komplexen Verträge und der immer wieder auftretenden Probleme in der Finanzdienstleistungsbranche, sollten die beteiligten Vertragspartner aber nicht aus der AGB-Kontrolle entlassen werden. Damit würden große und international agierende 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. Auch die in der Vergangenheit von Kommunen abgeschlossenen Absicherungsgeschäfte,

² Peters, Michael/ Senn, Magdalena (2021): Der Finanzsektor ist zu groß. Warum ein aufgeblähter Finanzsektor der europäischen Wirtschaft und Gesellschaft schadet, Finanzwende Recherche.

³ Vgl.: Handelsblatt vom 14.01.2022

⁴ 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>

die sich im Nachhinein als Finanzzweiten zu ihren Lasten herausgestellt haben, sollten lehren, dass es mit der unterstellten Sachkunde bei öffentlichen Stellen oft nicht weit her ist.

Hinsichtlich der angestrebten **Förderung der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung (MKB) soll** u.a. der steuerfreie Höchstbetrag von 1.440 EUR auf 5.000 EUR angehoben und der Anwendungsbereich der Vorschrift zur Bewältigung der sogenannten Dry-Income-Problematik ausgebaut werden.

Insbesondere die geplante Erhöhung des Steuerfreibetrages ist abzulehnen. Diese ist 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 fällt auf, dass zwar eine weitgehende Begünstigung der materiellen Beteiligung von Beschäftigten angestrebt wird, dass deren Schnittstelle zur immateriellen Beteiligung, sprich der gesetzlichen Mitbestimmung, jedoch unbeachtet bleibt. Dabei zeigen Steger et al. deutlich: Essenzielle Voraussetzung für nachhaltig erfolgreiche Modelle der Mitarbeiterbeteiligung ist ihre Einbettung in eine beteiligungsorientierte Unternehmenskultur – und gerade dafür steht ja die gesetzliche Mitbestimmung.⁵ Insoweit irritiert es, dass die Kapitalbeteiligung gefördert wird, während die Umsetzung der im Koalitionsvertrag verankerten Maßnahmen zur Stärkung der gesetzlichen Mitbestimmung jedoch weiterhin aussteht.

Diese Umsetzung wäre jedoch dringend notwendig, da aktuelle Daten der Hans-Böckler-Stiftung zeigen, 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.⁶ 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

⁵ Vgl. Steger, Thomas et al. (2019): Mitarbeiterkapitalbeteiligung in KMU: Die Perspektive der Mitarbeiter/in-nen, Working Paper Forschungsförderung Nr. 129 der Hans-Böckler-Stiftung, im Internet veröffentlicht unter: https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_129_2019.pdf

⁶ Vgl. DGB (2022): Beschluss B004 „Tarifbindung und Mitbestimmung stärken“ des 22. Ordentlichen Bundeskongresses, im Internet veröffentlicht unter: <https://bundeskongress.dgb.de/-/cFw>

„missbräuchliche Umgehung geltenden Mitbestimmungsrechts“ verhindern zu wollen. Leider sind dieser und anderen Ankündigungen bislang noch keine konkreten Schritte gefolgt.

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

Im Rahmen der geplanten einkommensteuerrechtlichen Regelungen sind schließlich zudem Zweifel an der geplanten Steuerfreiheit auf Gewinne aus der Veräußerung von Genossenschaftsanteilen angebracht. Damit ist die Gefahr der Unterminierung des Genossenschaftsgedankens gegeben, da bislang solche Anteile nur in der Höhe der ursprünglichen Einlage zurückgegeben werden können, um die finanzielle Stabilität der Genossenschaft nicht zu gefährden.

Auch wenn die ursprünglich im Referentenentwurf geplante Änderung des 5. Vermögensbildungsgesetzes entfallen ist, so bedeutet das nicht, dass hier kein Reformbedarf zu konstatieren ist. Wir fordern Politik und Unternehmerverbände dazu auf, mit uns darüber ins Gespräch zu kommen, wie vermögenswirksame Leistungen geregelt sein müssen, um damit auch das Tarifvertragssystem zu stärken.

Die fortgesetzte Umsatzsteuerbefreiung für die Kreditwirtschaft und bestimmte Fondsgesellschaften wird entschieden abgelehnt. Hier ist kein besonders schutzwürdiges Interesse, wie etwa bei gemeinnützigen Organisationen zu erkennen. Auch sind Umsatzsteuerbefreiungen und -ermäßigungen in anderem Zusammenhang deutlich dringlicher vonnöten.

2. Zur Einführung einer Börsenmantelaktiengesellschaft (Artikel 11)

Mit der Einfügung eines neuen Abschnitts 4a im Börsengesetz soll die Gründung einer Special Purpose Acquisition Company (SPAC) ermöglicht werden, einer Mantelgesellschaft ohne eigenes operatives Geschäft, die gegründet wird, um mittels eines Börsengangs Kapital einzusammeln, um damit ein nicht-börsennotiertes Unternehmen zu übernehmen und so mittelbar an die Börse zu bringen. Diese im deutschen Rechtsduktus „Börsenmantelaktiengesellschaft“

genannte Gesellschaft kann die Rechtsformen der deutschen Aktiengesellschaft (AG) wie auch die der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) haben.⁷

Begründet wird die Einführung der Börsenmantelaktiengesellschaft mit dem Ziel, den „Unternehmen den Zugang zum Kapitalmarkt zu erleichtern“. Vorteile würden ausweislich der Gesetzesbegründung „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.⁸ Zudem kann auf Grundlage gewerkschaftlicher Erfahrungen ernsthaft bezweifelt werden, dass die schnellere Übernahme insbesondere von Unternehmen der Realwirtschaft durch Finanzinvestoren für die langfristige und nachhaltige Zukunft der Unternehmen und die Sicherheit der Arbeitsplätze eine positive Wirkung entfaltet. Studien zu den Folgen von Übernahmen von Unternehmen durch Private-Equity-Fonds zeichnen ein aus Beschäftigtensicht düsteres Bild: Solche Übernahmen führen häufig zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und Leistungen. Das belegen etwa Studien für den Gesundheitssektor – eine der wichtigsten Zielbranchen von Private-Equity-Fonds.⁹ Zudem werden häufig paritätische Mitbestimmungsstrukturen ignoriert oder vermieden, wenn Unternehmen sich im Eigentum von Finanzinvestoren befinden.¹⁰ **Vor diesem Hintergrund fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften den Deutschen Bundestag weiterhin auf, von der Einführung einer Börsenmantelaktiengesellschaft Abstand zu nehmen. Insbesondere kritisieren wir aber, dass mit der BMAG neue Möglichkeiten der Mitbestimmungsvermeidung entstehen, bevor der im Koalitionsvertrag vereinbarte Schutz der Mitbestimmung umgesetzt ist.**

In unserer Stellungnahme zum vorangegangenen Referentenentwurf¹¹ hatten wir ausführlich dargelegt, welche zusätzlichen bzw. verstärkenden Gefahren von der Etablierung einer Börsenmantelaktiengesellschaft für die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Verbindung mit der

⁷ Die im Gesetzentwurf 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.

⁸ 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/unternehm-men-branchen/spacs-verlieren-deutlich-an-schwung-9f151af6-0f3c-11ed-a8b4-07f9801ba5be>

⁹ Burgeron, Théo; Metz, Caroline; Wolf, Marcus (2021): Finanzialisierung in der Altenpflege: Finanzwende Recherche/Heinrich-Böll-Stiftung.

¹⁰ 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).

¹¹ <https://www.dgb.de/downloadcenter/++co++66cf3a28-eefc-11ed-9f8e-001a4a160123>

Eintragung von arbeitnehmerlosen SE in die nationalen Handelsregister verbunden sein können. Erfreulicherweise stellt der Gesetzentwurf der Bundesregierung nun in § 44 Absatz 7 deklaratorisch klar, dass die gesetzliche Mitbestimmung auf die Börsenmantelaktiengesellschaft anzuwenden ist und in Absatz 8, dass bei Gründung einer Börsenmantel-SE ab 10 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Verhandlungen zur Mitbestimmung zu führen sind. Insoweit begrüßen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften, dass die Bundesregierung das Problem der Aktivierung arbeitnehmerloser (Vorrats-)Börsenmantelaktiengesellschaften erkennt und eine Nachverhandlungspflicht formuliert.

Dennoch fordern wir das Projekt der BMAG zunächst so lange zurückzustellen, bis auch der im Koalitionsvertrag vereinbarte Schutz der Unternehmensmitbestimmung gesetzlich umgesetzt ist. Denn selbst eine ordnungsgemäß durchgeführte Verhandlung mit einem besonderen Verhandlungsgremium der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern birgt bei geringer Beschäftigtenzahl (z.B. 10) das Risiko, dass wachsende Unternehmen einen Zustand ohne Unternehmensmitbestimmung dauerhaft „einfrieren“. Die Verhandlungspflicht ist deshalb nicht nur – wie in § 44 Abs. 8 BörsG-E vorgesehen – zu fordern, wenn eine BMAG in Form der Europäischen Gesellschaft (SE) „allein oder gemeinsam mit ihren Tochtergesellschaften, insbesondere nach Durchführung der Zieltransaktion, mindestens zehn Arbeitnehmer“ beschäftigt. Unabhängig davon sollten zusätzlich auch dann, wenn nachträglich zu einem späterem Zeitpunkt nationale Schwellenwerte der Mitbestimmung überschritten werden, Neuverhandlungen zu führen sein. In beiden Fällen sollte sich die Auffanglösung (§ 34 ff. SEBG) nach den dann tatsächlich gegebenen Beschäftigungszahlen richten (dynamisches Element). Dass dies europarechtskonform auch nationalgesetzlich in sinnvollem Umfang möglich ist, zeigt das aktuelle Rechtsgutachten von Prof. Rüdiger Krause (Universität Göttingen)¹². Andernfalls ist kein glaubwürdiger Schutz gegen Mitbestimmungsvermeidungspraktiken gegeben. Diese widersprechen der ursprünglichen Zielsetzung der den Schutz von Arbeitnehmern und Mitbestimmung bezweckenden SE-Richtlinie.

Auf keinen Fall aber sollte an der Einführung der BMAG festgehalten werden ohne eine Präzisierung von § 44 Abs. 8 BörsG-E dahingehend, dass bereits im Gesetzeswortlaut und nicht nur in der Begründung klargestellt wird, dass, sofern bei Gründung ohne Arbeitnehmer die Verhandlungen unterblieben sind, diese in jedem Fall späterer Aufnahme von Arbeitnehmern zu führen sind, und dass diese sich auch dann nach den Gründungsvorschriften des SEBG (§ 4 ff. SEBG) zu richten haben. Auf diese Weise sollte festgestellt werden, dass jegliche Aufnahme von Arbeitnehmern in eine zuvor arbeitnehmerlose (Vorrats-) SE zu Gründungsverhandlungen gem. § 4 SEBG führt. Art. 12 Abs. 2 SEVO sieht ausdrücklich die Verhandlungen vor Eintragung vor. Sofern diese aber mangels vorhandener Arbeitnehmer im Stadium der Gründung unterbleiben, müssen sie bei Aufnahme von Arbeitnehmern als Gründungsverhandlungen (§ 4 ff.

¹² Krause, Eindämmung des „Einfriereffekts“ bei der Europäischen Gesellschaft (SE) – Rechtliche Zulässigkeit gesetzlicher Maßnahmen bei SE und grenzüberschreitender Verschmelzung, Mitbestimmungsreport 77 (2023) der Hans-Böckler-Stiftung, erscheint in Kürze.

SEBG) nachgeholt werden – vgl. auch BAG v. 17.5.2022¹³. Dies schafft Rechtssicherheit. Ein Verzicht auf den Schutz bei Gründung oder ein Verweis auf die Vorschriften zu strukturellen Änderungen (§ 18 Abs. 3 SEBG) würde dem nicht gerecht.¹⁴ Dem entsprechend könnte eine Ergänzung von § 44 Abs. 8 BörsG-E lauten:

(8) Ist die Börsenmantelaktiengesellschaft eine Europäische Gesellschaft (SE) und beschäftigt sie allein oder gemeinsam mit ihren Tochtergesellschaften bei Eintragung oder zu späterem Zeitpunkt, insbesondere nach Durchführung der Zieltransaktion, mindestens zehn Arbeitnehmer, so ist ein Verhandlungsverfahren nach den Gründungsvorschriften des SE-Beteiligungsgesetz (§ 4 ff.) durchzuführen. Wird in diesen Verhandlungen keine Einigung erzielt, sind die §§ 22 bis 33 des SE-Beteiligungsgesetzes über den SE-Betriebsrat kraft Gesetzes und die §§ 34 bis 38 des SE-Beteiligungsgesetzes über die Mitbestimmung kraft Gesetzes anzuwenden, wobei ein auf die dann vorhandene Arbeitnehmerzahl im nationalen Recht anwendbare Mitbestimmung für die Anwendung der §§ 34 bis 38 SEBG ausschlaggebend ist.

3. Zur beabsichtigten Zulassung von Mehrstimmrechtsaktien (Artikel 13)

Eine Ergänzung in § 134 AktG soll die Möglichkeit schaffen, dass Unternehmen nach Satzungsbeschluss Namensaktien mit Mehrstimmrechten ausstatten können. Dieser Beschluss soll nur einstimmig durch alle Aktionärinnen und Aktionäre erfolgen können, so dass in der Begründung nachvollziehbar davon ausgegangen wird, dass Mehrstimmrechte faktisch nur bis zum Börsengang eingeführt werden können. Im Interesse des Minderheitenschutzes sollen die Mehrstimmrechte quantitativ auf das Verhältnis 1:10 und zeitlich auf 10 Jahre begrenzt werden, wobei einmalig eine Verlängerung um maximal weitere 10 Jahre möglich ist, wenn drei Viertel des bei der Beschlussfassung vertretenen Grundkapitals zustimmen.

Im Unterschied zur EU-Kommission¹⁵ sieht der Gesetzentwurf keine Begrenzung der Mehrstimmrechte auf sog. KMU-Wachstumsmärkte vor, sondern bietet diese Instrumente allen Aktiengesellschaften und Europäischen

¹³ BAG v. 17.05.2022, Az: 1 ABR 37/20 (A) (Olympus), NZG 2023, 388.

¹⁴ Eingehend Titze, Julian/Buschmann, Thomas (2023): Nachholen des Verhandlungsverfahrens in einer ohne Arbeitnehmerbeteiligung gegründeten SE, NZA 2023, 341. HaKo-BetrVG/Sick SE und grenzüberschreitende Verschmelzung Rn. 8. ArbG Bamberg 8.9.2021 – 4 BV 31/20, BeckRS 2021, 56085 Rn. 20 f.

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

Aktiengesellschaften (SE) an. Der Gesetzesbegründung zu Folge zielt die Veränderung dennoch insbesondere darauf ab, „Wachstumsunternehmen und Startups eine flexiblere Gestaltung“ zu ermöglichen. Hintergrund ist der Wunsch, Gründerinnen und Gründern 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 Kleinanlegerinnen und -anlegern und entlarvt das Schlagwort der Aktionärsdemokratie endgültig als Illusion.

Geradezu widersinnig wirkt die Einführung von Mehrstimmrechtsaktien im Kontext der ebenfalls geplanten Stärkung der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung, drohen Belegschaftsaktionärinnen und -aktionäre dadurch doch gerade in Startups und KMU zu solchen „zweiter Klasse“ degradiert zu werden. Der DGB lehnt eine solche Minderung von Eigentumsrechten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entschieden ab.

Und auch angesichts der großen gesellschaftlichen Bedeutung von Belegschaftsaktien gibt der DGB zu bedenken, dass eine dauerhafte Reduzierung des Stimmrechtes von Belegschaftsaktionärinnen und -aktionären nicht akzeptabel ist. Aus diesem Grund sind Belegschaftsaktionär*innen generell von einer Minderung ihres Stimmrechtes auszunehmen.

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, wie bereits oben dargelegt.

Dadurch entziehen sich diese Unternehmen auch der demokratischen Kontrolle ihrer Vorstände durch unabhängige Vertreterinnen und Vertreter der Belegschaft im Aufsichtsrat. Die geplante Einführung von Mehrfachstimmrechten würde insbesondere für wachsende SE demnach zu einem **doppelten Kontrollverlust der Unternehmensführung** führen, wenn gleichzeitig die Mitbestimmungsrechte ausgehebelt und die Kontrollrechte der Minderheitsaktionäre eingeschränkt werden. **Der DGB fordert daher den Deutschen Bundestag dazu auf, die geplante Einführung von Mehrstimmrechten in der vorliegenden Form zu verwerfen. Stattdessen empfehlen wir 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 dem gewerkschaftlichen Rat entgegen an dem vorliegenden Vorschlag festhalten, so ist dessen Umsetzung zumindest so lange zurückzustellen, 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 Eigentümerinnen und Eigentümer, die sich durch rechtliche Gestaltungen der Unternehmensmitbestimmung entzogen haben, zusätzlich auch noch durch eine höhere Gewichtung ihrer Stimmrechte belohnt werden. Außerdem erwarten der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften, 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 bei der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung (Artikel 17)

Grundsätzliche Anmerkungen

Die Teilhabe der abhängig Beschäftigten an unternehmerischen Entscheidungen aber auch am wirtschaftlichen Erfolg wird in Zeiten von Digitalisierung, der notwendigen sozial-ökologischen Transformation und fortschreitender Globalisierung immer wichtiger. Die vordringliche Rolle kommt dabei der Beteiligung in Form der gesetzlichen Mitbestimmung zu. Betriebsräte, Personalräte und die Beschäftigtenvertretung im mitbestimmten Aufsichtsrat sind unverzichtbar, um den Wandel der Unternehmen aus Sicht der Beschäftigten zu begleiten. Insofern ist es unverständlich, dass mit diesem Gesetzentwurf zwar Schritte zur Stärkung der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung (MKB) gegangen werden sollen, die Umsetzung der im Koalitionsvertrag vereinbarten Maßnahmen zur Stärkung der gesetzlichen Mitbestimmung jedoch weiterhin aussteht. Mit dem Gesetzentwurf werden rein monetäre Interessen einer individuellen Vermögensbildung herausgestellt, was deutlich zu kurz greift.

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

Der Gesetzentwurf sieht vor, den Steuerfreibetrag nach § 3 Nr. 39 EStG von derzeit 1440 Euro auf 5.000 Euro zu erhöhen. Im vorangegangenen Referentenentwurf war noch vorgesehen, dass einer einseitig vom Arbeitgeber veranlassten MKB im Wege der Gehaltsumwandlung die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit zu versagen ist, was vom DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften uneingeschränkt begrüßt wurde. Nunmehr soll eine MKB erst dann, wenn sie den

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/-/a3f>

Betrag von 2.000 Euro übersteigt an das Erfordernis gebunden sein, dass sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden muss, um abgabenfrei bleiben zu können.

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 zu vernehmende Forderung einer 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 einer MKB profitieren wird. So sind z. B. die Beschäftigten im öffentlichen Dienst, bei Kirchen, Verbänden und vielen anderen Körperschaften und Unternehmen von einer Förderung ausgeschlossen. Hier gibt es keinerlei Möglichkeit für eine Kapitalbeteiligung. Faktisch gilt das auch für Beschäftigte 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 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!) würde diese aus der mangelnden rechtlichen und faktischen Reichweite der MKB resultierende Ungerechtigkeit nun erst recht weiter erhöhen.

Dazu kommt das sogenannte „doppelte Risiko“. Im Falle einer Unternehmensinsolvenz droht den sich am Kapital des Unternehmens beteiligenden Beschäftigten dann nicht nur der Verlust des Arbeitsplatzes, sondern auch der wertmäßige Verlust ihrer Beteiligung. Dass dieses Risiko nicht nur theoretischer Natur

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>

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

ist, verdeutlicht der Fall des Bauunternehmens Phillip Holzmann, das im Jahr 2002 Insolvenz anmelden musste. Dabei verloren viele Beschäftigte nicht nur ihren Arbeitsplatz, sondern auch große Teile ihres in Belegschaftsaktien investierten Vermögens. Vielen Bankangestellten widerfuhr insbesondere während der Finanzkrise ähnliches.

Zur Begrenzung des doppelten Risikos und um mögliche Leistungen der Sozialversicherungen (z.B. Rente, Arbeitslosengeld, Krankengeld) nicht zu schmälern, ist es daher geboten, dass die steuerliche Förderung weiterhin uneingeschränkt auf „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ gewährte Beteiligungen begrenzt wird. Wie jetzt geplant, erst Gehaltsumwandlungen ab 2.000 Euro die Förderung zu versagen, hebt diese Wirkung weitgehend aus und stößt daher auf strikte Ablehnung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften. Auch untergräbt diese Einschränkung die Motivation MKB im Wege von Tarifverträgen zu regeln. Denn was jeweils als Arbeitslohn und was als zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn zu qualifizieren ist, steht bei einer tarifvertraglichen Regelung weitgehend im Ermessen der Tarifvertragsparteien, nicht aber zwangsläufig im einseitigen Ermessen des Arbeitgebers.

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

Zur Vermeidung der sog. Dry-Income-Problematik (§ 19a EStG)

Wie die Begründung des Gesetzentwurfes ausführt, regelt der erst im Jahr 2021 eingeführte § 19a EStG, dass „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 unentgeltlicher oder verbilligter Übertragung der Unternehmensbeteiligung i.d.R. erst zu einem späteren Zeitpunkt verwirklicht, ist eine Besteuerung zu einem Zeitpunkt nach der Übertragung aus Sicht des DGB grundsätzlich vertretbar. Dabei ist zu beachten, dass diese Verschiebung der Besteuerung auf einen späteren Zeitpunkt nur für Beträge von Bedeutung wäre, die zu den vorgesehenen ohnehin steuerfreien 5.000 Euro noch hinzukämen! Nach der vorliegenden Fassung des Gesetzentwurfes mit der Beschränkung auf relativ kleine Unternehmen dürfte dies in der Praxis kaum eine Regelung sein, von der in der Praxis ganze Belegschaften profitieren dürften, sondern eher bereits recht gut situierte Belegschaftsangehörige. Es ist ebenso nicht sinnvoll zu begründen, warum Unternehmen mit einem Alter von bis zu 20 Jahren noch als Start-Ups begünstigt werden sollen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sind von einer willkürlichen Grenzziehung bei Alter und Größe der Unternehmen nicht überzeugt. Dies kann falsche Anreize setzen und die Tür für zweifelhafte Gestaltungen öffnen.

Insbesondere ist 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 häufig einhergehenden Restrukturierungen. Dementsprechend kommt der MKB als Finanzierungsbaustein eine größere Bedeutung im Rahmen einer ganzheitlichen Unternehmensfinanzierung zu, gerade auch für größere und etablierte Unternehmen. Sanierungsbeiträge der Beschäftigten durch zeitweisen Lohnverzicht könnten beispielsweise in Anteile der Belegschaften umgewandelt werden. Auch hier muss es möglich sein, ein dry income zu vermeiden und eine entsprechende Rechtssicherheit herzustellen.

Die Neufassung der Schwellenwertregelung in § 19a Absatz 3 EStG des Gesetzesentwurfes ist diesbezüglich aber völlig unzureichend. **Stattdessen sollte diese Option Unternehmen aller Größenklassen zur Verfügung stehen, zumindest sollte eine 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.** Wenn auch das grundsätzliche Anliegen des Gesetzesentwurfes nicht auf krisenbetroffene Unternehmen abzielt, wäre allerdings gerade für diese eine sanierungsfreundliche Regelung hilfreich, die zudem nicht ältere oder größere Unternehmen bei der Sicherung der Arbeitsplätze über Beiträge der Beschäftigten steuerlich benachteiligt.

Problematisch erscheint zudem, - wie in § 19a 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. Es ist 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.

In jedem Fall ist zu begrüßen, dass wieder davon Abstand genommen wurde, durch die noch im Referentenentwurf vorgesehene Einfügung eines Absatzes 4b in § 19a EStG die Möglichkeit zu schaffen, die Besteuerung auf völlig unbestimmte Zeit zu verschieben.

Zur geplanten Mindesthaltefrist 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 zu minimieren. Danach soll wenigstens eine Abgeltungssteuer in Höhe von 25 Prozent fällig werden, wenn die Vermögensbeteiligung vor Ablauf von drei Jahren wieder veräußert wird.

Unabhängig davon, dass die vorgesehene unverhältnismäßige Anhebung abgelehnt wird, stellt sich hier die Frage der konkreten Administration, um die mögliche Steuerumgehung tatsächlich zu verhindern. **So muss der zur Abführung der Abgeltungssteuer verpflichteten Bank keineswegs von vornherein klar sein, dass im Einzelfall die Voraussetzungen der Mindesthaltepflicht eingehalten werden müssen oder andernfalls eine höhere Abgeltungsteuer als üblich abzuführen ist.** Zu vermuten ist, dass ohne einen freiwilligen Hinweis des Wertpapierinhabers darauf, dass es sich um den Ersterwerb einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung handelt, die Bank die Höhe der Abgeltungsteuer falsch, also zu niedrig ermitteln wird. **Hier erscheint es sinnvoll die beabsichtigte Verhinderung der Steuervermeidung eingehend auf ihre tatsächliche Tauglichkeit hin zu prüfen.**

Doch auch dann, wenn die Abführung der Abgeltungsteuer sichergestellt sein sollte, ist diese Regelung zur Vermeidung eines Mitnahmeeffektes unzureichend. Dabei fällt weniger ins Gewicht, dass der Abgeltungssteuersatz in aller Regel unter dem persönlichen Einkommensteuersatz liegen dürfte. **Ein sehr viel stärkerer Anreiz dürfte viel mehr von der auch dann noch gegebenen Sozialversicherungsfreiheit ausgehen. Die vorgesehene Regelung ist somit ungeeignet, um der beschriebenen Missbrauchsgefahr hinreichend vorzubeugen.**

5. Genossenschaften als förderfähige Unternehmen nach § 3 Nr. 71 EStG

Als Folgeänderung zu den seit Anfang des Jahres veränderten Förderbedingungen des steuerfreien INVEST-Zuschusses, werden die entsprechenden Höchstfördergrenzen auch ins Steuerrecht übernommen. Während bisher nur der Erwerb und die Veräußerung von Anteilen an Kapitalgesellschaften im entsprechenden Umfang steuerfrei gestellt werden konnten, soll diese Regelung nun auch im selben Umfang auf Anteile an eingetragenen Genossenschaften ausgedehnt werden.

Grundsätzlich ist die Förderung kollektiver Gründungen in der Form der eingetragenen Genossenschaft (eG) sinnvoll und zu begrüßen. Allerdings steigt dabei auch die Gefahr für unseriöse Geschäftsmodelle. So heißt es in einem Eckpunktepapier des Bundesjustizministeriums vom Juli d.J.:

„Zur Stärkung der genossenschaftlichen Rechtsform ist es auch wichtig, die missbräuchliche Verwendung der Rechtsform zu verhindern. Insbesondere sog. Kapitalanlagegenossenschaften, deren Zweck die bloße Kapitalanlage ist und die deshalb mangels Förderzweck nicht zulässig sind, sind geeignet, dem guten Ruf der Genossenschaft zu schaden, gerade wenn Anleger und Anlegerinnen ihr Geld durch eine Beteiligung an solchen Kapitalanlagegenossenschaften verlieren.“²⁰

²⁰ [Microsoft Word - Anm_BMWSB_BMJ-Eckpunktepapier_Genossenschaftsrecht_Juli_2023_\(003\).docx](#)

Zum Wesen der Rechtsform der eG gehört es, dass das Mitglied bewusst nicht am inneren Wert partizipieren soll. Dadurch, dass die Veräußerung eines Anteils (auf dem die Mitgliedschaft in der eG basiert) nur als Auszahlung eines Guthabens in Höhe der ursprünglichen Einlage erfolgen darf, steht der Fortbestand der eG im Vergleich zu einer GmbH unter einem gewissen finanziellen Schutz und berührt die finanzielle Basis des Unternehmens i.d.R. weitaus weniger. Hinsichtlich des INVEST-Zuschusses und dessen Regelung im Einkommensteuergesetz soll nun aber auch der Gewinn aus der Veräußerung von Genossenschaftsanteilen steuerfrei gestellt werden können. Da ein solcher Gewinn aber nur entstehen kann, wenn eine Auszahlung erfolgt, die höher als die ursprüngliche Einlage ist, steht hier, zumindest von der steuerrechtlichen Seite, eine bedenkliche Aufweichung dieses bewährten genossenschaftlichen Wesensmerkmals im Raum, die der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften aus prinzipiellen Erwägungen ablehnen.

Da das Investment selbst bereits beim Erwerb mit einem beträchtlichen steuerfreien Zuschuss gefördert wird, erscheint es daneben ohnehin zweifelhaft dann auch noch einen möglichen Veräußerungsgewinn abermals in beträchtlichem Umfang steuerfrei zu stellen, zumal zu diesem Zeitpunkt auch kein vom Gesetzgeber zu würdigendes Risiko mehr besteht.

6. Zur entfallenen Änderung des 5. Vermögensbildungsgesetzes

Seit Jahrzehnten stehen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften einer auf eher riskante Anlagen verengten Förderung der Vermögensbildung ablehnend gegenüber. Aber auch schon vor mehr als dreißig Jahren regten die Gewerkschaften demgegenüber an, das 5. Vermögensbildungsgesetz und das Instrument der Arbeitnehmer-Sparzulage wieder stärker für die Gestaltung einer vermögenswirksamen Tarifpolitik zugänglich zu machen, so etwa durch eine Einbeziehung von Tariffonds in die Förderung.²¹ In diesem Sinne ist zu begrüßen, dass der Regierungsentwurf davon Abstand nimmt, ausgerechnet eine der riskantesten der im Vermögensbildungsgesetz genannten Anlageformen exklusiv durch die Aufhebung der Einkommensgrenzen noch stärker zu privilegieren. Solange die Arbeitnehmer-Sparzulage trotz der aktuellen schleppenden und umso mehr notwendigen Bautätigkeit für die Wohnungsbauförderung faktisch durch eine Nicht-Anhebung der Einkommensgrenzen zum Auslaufmodell wird und weiterhin nicht erwogen wird ehemals geförderte risikoarme Spar- und Anlageformen wieder in den Förderkreis des Vermögensbildungsgesetzes aufzunehmen, entbehrt die noch im Referentenentwurf geplante Förderung jeglicher Rechtfertigung.

Hingegen: **In Anbetracht der immer noch großen Bedeutung in vielen Tarifverträgen, die aber auf Grund der unverändert rigiden Einschränkungen im 5. Vermögensbildungsgesetz schwindet, fordern wir den Gesetzgeber auf, mit Gewerkschaften und Unternehmerverbänden die Möglichkeiten**

²¹ Vgl.: Grundpositionen des DGB zur Vermögenspolitik, veröffentlicht in: DGB-Bundesvorstand (Hrsg.), Informationen zur Wirtschafts- und Umweltpolitik, 16/ 1989, Düsseldorf, vom 10.12. 1989

für eine grundlegende Reform der gesetzlichen Vermögensförderung zu erörtern. Dabei sollte der Fokus auch darauf gelegt werden, wie eine solche Reform zur Steigerung der Attraktivität und Akzeptanz des Tarifvertragssystems beitragen kann.

7. Zur geplanten Änderung des Umsatzsteuergesetzes (Artikel 18)

Nachdem sich die sog. schwarz-gelbe Bundesregierung 2010 als Lehre aus der Finanzkrise dazu entschloss für die Einführung einer Finanztransaktionssteuer einzutreten und auch die zurückliegenden sog. großen Koalitionen sich noch diesem Ziel verschrieben hatten, setzt die aktuelle Bundesregierung mit Artikel 18 des Gesetzentwurfs nun ein entgegen gesetztes Zeichen: Die Kreditwirtschaft und insbesondere alternative Investmentfonds, von denen mit die höchsten Risiken für die Finanzmarktstabilität ausgehen, sollen nun gänzlich von der Umsatzsteuer befreit werden.

Das ist auch vor dem Hintergrund nicht zu rechtfertigen, dass die Umsatzsteuerbefreiung ein ganz besonderes Privileg ist, das üblicherweise vor allem gemeinnützigen Organisationen zusteht und selbst für viele Leistungen der öffentlichen Daseinsvorsorge nicht in Frage kommt. Selbst gegenüber der Forderung nach einer Reduzierung der Umsatzsteuer auf den ermäßigten Satz für Medikamente, die für eine erhebliche Entlastung der gesetzlich Krankenversicherten (und darüber hinaus) beitragen könnte, stellt sich die Bundesregierung taub. Vor diesem Hintergrund lehnen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die vorgesehenen Änderungen für eine noch weitergehende Steuerbefreiung einer Branche ab, die mit steter Regelmäßigkeit durch Verstöße gegen Steuer- und Geldwäschegesetze Aufmerksamkeit erregt.

Dabei vermögen auch die Hinweise in der Gesetzesbegründung auf den Wortlaut der Mehrwertsteuersystemrichtlinie nicht zu überzeugen. Hier wäre es nach den vielen - auch europa- und weltweit - negativen Erfahrungen mit der Branche vielmehr angezeigt, in der Europäischen Union auf eine Beseitigung der einschlägigen Steuerbefreiungen hinzuwirken. Vor allem aber ist die Umsatzsteuerbefreiung für alternative Investmentfonds keineswegs zwingend. Hier stellt es die Richtlinie durch den Wortlaut des Artikel 135 Buchstabe g in das Ermessen des nationalen Gesetzgebers, ob eine Steuerbefreiung zu gewähren ist. Dazu müssten die entsprechenden Fonds lediglich nicht mehr als „Sondervermögen“ definiert werden.