

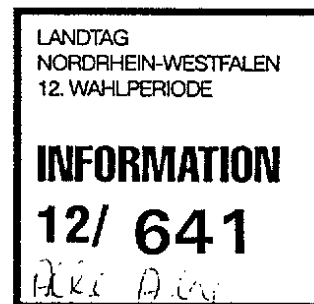
**Gutachten im Auftrag der Enquête-Kommission  
"Zukunft der Erwerbsarbeit"  
des Landtags von Nordrhein-Westfalen  
Vorsitzender: Prof. Dr. Friedhelm Farthmann**

# **Der Investivlohn**

**- Förderung der Arbeitnehmer-Vermögensbildung?  
Möglichkeiten, Grenzen, Transformationen -**

von  
**Dr. Claus Schäfer**  
(Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der HBS)

**Prof. Dr. Dr. h.c. Bert Rürup**  
(Technische Hochschule Darmstadt)



Veröffentlichung laut Beschluß  
der Enquête-Kommission "Zukunft der Erwerbsarbeit"  
vom 31. August 1998

	Seite
<b>Gliederung</b> . . . . .	I
<b>1 Einleitung</b>	
(Investivlohn: viele Begriffe, Ziele, Wege, Unübersichtlichkeiten, Paradigmenwechsel)	1
<b>2 Grundstrukturen und Begriffsklärungen</b> . . . . .	3
2.1 Vermögenszuwachs- und Vermögensbestandspolitik . . . . .	3
2.2 Zusätzlichkeit oder Substitution (kurzfristig und langfristig) . . . . .	4
2.3 Kollektiver Zwang, fiskalische Anreize und individuelle Wahlfreiheit: Die Rolle von Tarifvertrag und Gesetz bei Aufbringungs- und Verwendungsseite	4
2.4 Die Anlageebene - Betrieblicher und überbetrieblicher Investivlohn . . . . .	5
2.5 Das Anlagerisiko - Preis der Vermögensbeteiligung? . . . . .	6
2.6 Das Stimmrecht - Gegenleistung für das Anlagerisiko? . . . . .	7
2.7 Ziele und Versprechen beim Investivlohn (ein "Königsweg") . . . . .	8
<b>3 Von der "klassischen" Sparförderung zur "Altersvorsorgepolitik"?</b> . . . . .	9
3.1 Forderungen der Tarifparteien . . . . .	9
3.2 Forderungen der politischen Parteien . . . . .	11
3.3 Vorschläge und Aktivitäten von Bundesregierung, Landesregierungen und EU . .	13
3.4 Forderungen von Kapitalmarkt-Verbänden . . . . .	14
<b>4 Ausgangspunkt: Das vorhandene System von "Vermögensbildung" der Arbeitnehmer - Sicheres Fundament oder Steinbruch für Neues?</b> . . . . .	14
<b>5 Drei verschiedene "investive Löhne" mit flächendeckendem und exklusivem Anspruch</b> . . . . .	19
5.1 Betrieblicher Investivlohn (betriebliche Kapitalbeteiligung) . . . . .	19
5.2 Überbetrieblicher Investivlohn (Branchenfonds) . . . . .	20
5.3 Betrieblicher und überbetrieblicher Investivlohn "neu" ("Beteiligungsrente" und Vorsorgefonds) . . . . .	21
<b>6 Die drei "investiven Löhne" im Licht empirischer Erfahrungen und politischer Rahmenbedingungen</b> . . . . .	23
6.1 Ausschöpfung und Wirkung des Vermögensbildungsgesetzes . . . . .	23
6.2 Die Praxis betrieblicher Investivlöhne: . . . . .	26

6.2.1	Unklare Verbreitung und zweifelhafte Vorteile ...	27
-	Beschäftigungseffekte durch betrieblichen Investivlohn?	31
-	Betrieblicher Investivlohn und mehr Mitbestimmung?	32
6.2.2	... aber Nachteil: Doppelrisiko	33
6.3	Eigenkapitalschwäche und Wagniskapitalücke?	35
6.4	Renditevorsprung durch Aktien?	38
6.5	Pensions-Sondervermögen, Branchenfonds und betriebliche Altersversorgung - echte Alternativen?	40
6.6	Die Rolle der politischen Akteure	44
<b>7</b>	<b>Zusammenfassung und Bewertung</b>	<b>46</b>
<b>8</b>	<b>Empfehlungen: Von der "alten" zur "neuen" Vermögenspolitik.</b>	<b>49</b>
8.1	Fristen- und Qualitätstransformation der Vermögenspolitik: Vom Zwecksparen bis zur "Beteiligungsrente" bzw. zum "Renten-Sondervermögen"	49
8.2	Staatliche Sparförderung: Von der direkten zur indirekten Förderung	51
8.3	Staatliche Steuerpolitik: Durch Steuerreformen zu mehr Sparfähigkeit und Dekonzentration der Vermögensverteilung	52
8.4	Betriebliche Gewinnbeteiligung: Durch Zusatzeinkommen zu mehr Vermögensbildungsfähigkeit	53
8.5	Öffentliche (oder öffentlich geförderte) Kapitalbeteiligungs- und Managementgesellschaften: Hilfe für Unternehmensgründung und Beitrag zu Krisenbewältigung	54
<b>9</b>	<b>Schlußbemerkung</b>	<b>55</b>
	<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>57</b>
	<b>Verzeichnis zum Anhang</b>	<b>III</b>

## Anhang 1

### Verzeichnis der Tabellen, Schaubilder und Übersichten

- Übersicht 1: Formen und Kriterien von Investivlöhnen
- Schaubild 1: Betriebsrenten in Westdeutschland
- Übersicht 2: Fristen- und Qualitätstransformationen der Vermögenspolitik
- Tabelle 1: Entwicklung der tarifvertraglichen Vermögenswirksamen Leistungen von 1974 bis 1996
- Tabelle 2: Arbeitnehmer mit Vermögenswirksamen Leistungen 1983 bis 1995
- Tabelle 3: Jährlich angelegte Vermögenswirksame Leistungen 1983 bis 1995
- Übersicht 3: Anlagekatalog und Förderkatalog des Vermögensbildungsgesetzes (Vermögensbeteiligungen bzw. Risikokapital, Wohnungsbau-, Lebensversicherungs- und Kontensparen)
- Übersicht 4: Einkommensgrenzen des Vermögensbildungsgesetzes und Bruttoeinkommen (Stand 1995)
- Übersicht 5: Möglichkeiten der Verfügung über angelegte Vermögenswirksame Leistungen vor Ablauf der Sperrfrist
- Übersicht 6: Die verschiedenen Formen der Vermögensbeteiligungen bzw. des Risikokapitals im Vermögensbildungsgesetz
- Übersicht 7: Ein ABC der Vermögensbeteiligungen im Vermögensbildungsgesetz
- Übersicht 8: Die vier verschiedenen Vertragsformen des Vermögensbildungsgesetzes
- Übersicht 9: Gesetzliche und vertragliche Möglichkeiten der Risikogestaltung bei Vermögensbeteiligungen im Vermögensbildungsgesetz
- Tabelle 4: Tarifvertragliche Zusatzleistungen zum laufenden Lohn in ausgewählten Tarifbereichen (Urlaubsgeld, Jahressonderzahlung, Vermögenswirksame Leistungen)
- Tabelle 5: Verwendung der jährlich angelegten Vermögenswirksamen Leistungen nach Anlageformen 1983 bis 1995
- Tabelle 6: Verwendung der jährlich angelegten Vermögenswirksamen Leistungen nach Anlageinstituten 1983 bis 1995
- Tabelle 7: Motive bei der Einführung von betrieblichen Investivlöhnen aus der Sicht der Investivlohnpraxis - Antworten auf eine Umfrage
- Tabelle 8: Wirkungen durch die Anwendung betrieblicher Investivlöhne aus der Sicht der Investivlohnpraxis - Antworten auf eine Umfrage
- Übersicht 10: Begründungen der Bundesregierung für die Streichung mehrerer außerbetrieblicher Vermögensbeteiligungen aus dem Anlagekatalog von Vermögensbildungsgesetz und § 19 a EStG wegen zu hoher Risiken für die Arbeitnehmer
- Tabelle 9: Eigenkapitalquote westdeutscher Unternehmen 1980 bis 1993
- Schaubild 2: Eigenkapitalquoten von Unternehmen im verarbeitenden Gewerbe ausgewählter EU-Länder

- Schaubild 3: Verwendung des Finanzangebots von Wagniskapital-Gesellschaften  
Übersicht 11: Beteiligungsgesellschaften der Bundesländer (für den Mittelstand)  
Tabelle 10: Börsennotierte Aktiengesellschaften in Deutschland  
Tabelle 11: Konzentration der Börsenumsätze deutscher Aktien  
Tabelle 12: Renditevergleich von deutschen Aktien und Bundeswertpapieren 1967 bis 1996  
Übersicht 4: Formen und Kriterien von Investivlöhnen - Ergebnis der Kriterienprüfung

## Anhang 2

- D1: Vorschlag der IG Metall zur Verwendung Vermögenswirksamer Leistungen für die betriebliche Altersversorgung ("Beteiligungsrente") vom 27.11.1997  
D2: Tarifvertrag VW/IG Metall über eine "Beteiligungsrente" (anstelle früherer Vermögenswirksamer Leistungen) vom 28.09.1995  
D3: IG Metall: Erläuterungen zur VW-"Beteiligungsrente" vom Oktober 1995  
D4: Bundesverband Deutscher Arbeitgeberverbände, Bundesverband Deutscher Banken u.a.: Vorschläge zur Modernisierung der betrieblichen Altersversorgung vom 15.07.1997  
D5: Arbeitgeberverband Gesamtmetall, "Frankfurter Erklärung zur Reform des Flächentarifvertrags" vom 17.11.1997  
D6: Positionspapier der Christlich Demokratischen Arbeitnehmerschaft (CDA) u.a. zum Investivlohn vom 30.06.1997  
D7: Bundesfinanzministerium, Stellungnahme zur Bewertung der Vermögenspolitik vom 10.06.1997  
D8: Bundesverband deutscher Banken, Stellungnahme zu Betriebs-Pensionsfonds vom 26.11.1997  
D9: Richtlinien für Landesbürgschaften bei betrieblichen Investivlöhnen der Bundesländer Berlin, Sachsen-Anhalt, Thüringen von 1992 - 1995.

## 1 Einleitung

**(Investivlohn: viele Begriffe, Ziele, Wege, Unübersichtlichkeiten, Paradigmenwechsel)**

Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand ist in diesem Gutachten das Thema. Dieses Thema hat in Deutschland seit den 50er Jahren "volatile" Bedeutung, d.h. es ist zwischenzeitlich fast vergessen, dann - wie heute wieder - heftig in der Diskussion, obwohl der historische Auslöser dieses Themas in Form einer ungleichen Vermögensverteilung im Zeitverlauf immer bestanden hat. Häufig fällt die Debatte - wenn sie denn stattfindet - mit sozialen und ökonomischen Krisensituationen oder zumindest mit Problemlagen zusammen, für die aus der Sicht ihrer Verfechter die Vermögensbildung neben ihrem generellen "Gerechtigkeitsbeitrag" auch einen zeitspezifischen Lösungsbeitrag verspricht. Für nicht wenige ihrer Befürworter war Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand sogar der "dritte Weg" zwischen Kapitalismus und (Staats-)Sozialismus. Aber es gab und gibt auf der anderen Seite auch immer Skepsis bei spezifischen Vermögensbildungsstrategien sowie auch Ablehnung gegenüber Vermögensbildung überhaupt.

Zwischen diesen Meinungspolen wurden viele Strategien entwickelt und Positionen formuliert, die dies Thema - gemessen an den politischen und wissenschaftlichen Verlautbarungen dazu - zu einer "der" deutschen Nachkriegsdebatten gemacht haben. Und auffällig dabei ist, daß Pro und Contra ausnahmsweise quer durch alle politischen Lager gegangen sind und immer noch gehen. Entsprechend schwer fällt die Herstellung von Transparenz und Systematisierung; selbst die Begriffe sind häufig nicht eindeutig, so daß dieselben Worte etwas anderes meinen und die Öffentlichkeit verunsichern können. Seit etwa einem Jahr ist die vermögenspolitische Debatte erneut im Fluß; viele Vorschläge sind sogar erst im zweiten Halbjahr 1997 entwickelt worden.

Doch selbst Nicht-Insidern der Debatte mußte schon seit einiger Zeit auffallen, daß es einen zumindest zweifachen Paradigmenwechsel bei den Befürwortern zu geben scheint. Der erste hat sich schon vor Jahren angebahnt und betrifft das Ziel der kollektiven Machtkontrolle, die früher insbesondere Teile von Gewerkschaften und SPD durch Vermögensbildung als Ausgleich zur hohen Konzentration der Eigentums- und Verfügungsgewalt beim Produktivvermögen herstellen wollten. Die heute von dieser Seite kommenden Vermögensbildungsvorschläge haben auf dieses Ziel offensichtlich verzichtet, auch wenn es gelegentlich noch unterstellt wird - und obwohl die Entwicklung der Vermögenskonzentration dazu keinen Anlaß gibt. Man kann diesen Zielwechsel auch interpretieren als eine Abwendung von immateriellen Zielen der Vermögensbildung wie Machtkontrolle hin zu materiellen Zielen wie zusätzlichen Einkommen.

Ein zweiter Paradigmenwechsel scheint sich aktuell anzubahnen innerhalb der Strategiepalette von materieller Vermögensbildung. Viele Vorschläge aus fast allen Lagern der Parteien und Verbände wollen die relativ kurzen Anlagefristen in der bisherigen Praxis der Vermögensbildung deutlich verlängern und damit gleichzeitig das Ziel der Vermögensbildung qualitativ fokussieren auf alle Formen der privaten Altersvorsorge, die die gesetzliche Rente ergänzen können. Nebenziele dieser Fristen- und Qualitätstransformation bleiben jedoch teilweise die aus der vermögenspolitischen Debatte schon bekannten. Dabei scheint allerdings ein Ziel weiter zurückzutreten: die Erzeugung von Beschäftigungseffekten. Der zeitgenössische Hintergrund der genannten Transformationsbemühungen in Richtung Vorsorge sind zunehmende Zweifel über Ergiebigkeit,

Dauerhaftigkeit und Rentabilität des kollektiven Sicherungssystems der gesetzlichen Renten. Damit wächst die Vermögensbildungsdebatte in Politikbereiche hinein, die immer schon im weiteren Sinn auch "vermögensbildend" gewirkt haben, aber offiziell andere Etiketten trugen - wie z.B. betriebliche und individuelle Altersvorsorge, Steuerpolitik usw. Das macht die Abgrenzung noch schwieriger, erhöht aber gleichzeitig den Druck zur stärkeren Beachtung komplexer Zusammenhänge auf individueller, betrieblicher und fiskalischer Ebene.

Vor diesem Hintergrund sind die folgenden Ausführungen zu verstehen.

In Abschnitt 2. werden einige fundamentale Aspekte von Vermögensbildungspolitik benannt, in deren Rahmen das deutsche System des Vermögensbildungsgesetzes (VermBG) und der komplementären vermögenswirksamen Tarifverträge nur eine mögliche Ausprägung darstellt. Aber auch hierbei gilt es, einige Aspekte zu beachten, die für die Konstruktion wie die Wirkungsweise dieses spezifischen Systems von besonderer Bedeutung sind. Diese Aspekte liefern zugleich Prüfkriterien für die weitere Auseinandersetzung (s. auch Übersicht 1 im Anhang).

Abschnitt 3. bildet die aktuellen politischen Forderungen nach Ausbau oder Veränderung des VermBG und ergänzender Elemente ab. Drei davon heben sich in der öffentlichen Debatte besonders deutlich ab: (1) Ausbau des betrieblichen Investivlohns, (2) Schaffung eines überbetrieblichen Investivlohns für Branchenfonds und (3) Transformation der bisher auf die relativ kurze Frist orientierten Vermögensbildungsanlagen in solche mit möglichst langen Laufzeiten zum Zweck der Altersvorsorge.

Tendenziell sind diese Vorschläge mit einem Exklusivitätsanspruch verbunden, d.h. neben der von ihnen favorisierten Anlageform soll es möglichst keine weiteren Anlagemöglichkeiten im Rahmen staatlicher Förderung geben, damit im Interesse der Effizienz des jeweiligen Konzeptes auch eine möglichst flächendeckende Verbreitung der präferierten Sparform realisiert werden kann. Dieser Anspruch wird in Abschnitt 5. genutzt, um die entsprechenden gesetzlichen und tarifvertraglichen Konsequenzen für die Realisierung dieses Anspruchs aufzuzeigen, nachdem zuvor in Abschnitt 4. das gegenwärtige System noch einmal etwas ausführlicher dargestellt wurde.

In Abschnitt 6. werden sowohl das gegenwärtige System wie die drei genannten Vorschläge einer Effizienzprüfung unterzogen. Hierfür spielt die Empirie und insbesondere die Konfrontation von vertretenen Zielen sowie behaupteter Effekte der Vermögenspolitik mit der Realität und auch mit zukünftig möglichen Entwicklungen - vor allem auf dem Kapitalmarkt - eine Rolle.

Aus dieser Evaluation wird in Abschnitt 7. eine Bewertung der Vermögenspolitik und der drei Änderungsvorschläge abgeleitet, die schließlich in eigene Empfehlungen der Gutachter mündet (in Abschnitt 8.). Diese Empfehlungen beziehen sich auf mehrere Politikbereiche und darin einen zieladäquaten Instrumenteneinsatz, weil sich die bisherige Vermögenspolitik und auch ein Großteil der aktuellen Forderungen mit ihren Absichten überhoben hat bzw. übernehmen. Die Präferenz der Gutachter gilt dabei eindeutig einer Transformation der Vermögenspolitik in die private Altersvorsorge und darin hauptsächlich in das System der Betriebsrente.

Der Text wird durch einen Anhang ergänzt, der erläuternde Tabellen, Übersichten und Schaubilder enthält sowie einige aktuelle Stellungnahmen aus dem politischen Raum zur Vermögens-



politik im Volltext oder in Auszügen dokumentiert. Verweise im Text auf Tabellen usw. beziehen sich also immer auf den Anhang.

## 2 Grundstrukturen und Begriffsklärungen

### 2.1 Vermögenszuwachs- und Vermögensbestandspolitik

Ausgangspunkt nahezu aller vermögenspolitischen Forderungen, auch der nach Investivlohn, ist die empirisch seit langem belegte ungleiche Vermögensverteilung, sprich die "Benachteiligung" der Arbeitnehmer und darunter vor allem der mit niedrigen Einkommen. Die Vermögenskonzentration hat nach allen Erkenntnissen in den letzten Jahren nicht abgenommen (s. zuletzt DIW 1996 und Hauser 1997). Eine Dekonzentration kann im Prinzip auf zwei Wegen erreicht werden: Durch eine Umverteilung des vorhandenen Bestandes, etwa durch eine entsprechend gestaltete Vermögens- und/oder Erbschaftsbesteuerung. Oder durch die Änderung des kumulativ wirkenden jährlichen Vermögenszuwachses, also der Ersparnis. Diese Strategie erfordert mehr Zeit als die erste Variante und entsprechende Instrumente zur Beeinflussung der Ersparnisströme, sprich zur Erhöhung der Ersparnis von bisher relativ Besitzlosen, ohne daß die Ersparnis der bisher relativ Besitzenden kompensierend steigt - und ohne daß über den volkswirtschaftlichen Kreislauf andere negative Folgen eintreten. Nur dann ist über die kumulierte Wirkung zukünftiger Ersparnisse der heute gegebene ungleiche Vermögensbestand in Richtung einer gleichmäßigen Verteilung zu verändern.

In Deutschland hat die erste Variante, die Vermögensbestandspolitik, keine Tradition und keine politisch relevanten Befürworter. So war z.B. die deutsche Vermögensteuer immer so konzipiert, die entsprechende Steuerbelastung aus den jährlichen Vermögenserträgen zu finanzieren und so die Vermögenssubstanz unberührt zu lassen. Ebenfalls hatte die deutsche Erbschaftsteuer keine umverteilende Dimension. Das gilt auch heute nach der jüngsten Erbschaftsteuer-Reform, mit der zumindest ein Teil der ausfallenden Vermögensteuer-Einnahmen kompensiert werden soll, die wegen der momentanen Aussetzung der Vermögensteuer und des zugrundeliegenden umstrittenen Urteils des Bundesverfassungsgerichts entstehen. In Großbritannien dagegen war das zumindest zeitweise anders (trotzdem gab und gibt es auch dort bis heute eine noch ungleichere Vermögensverteilung als in Deutschland). Hierzulande setzte man insbesondere nach dem Zweiten Weltkrieg, als in den sechziger Jahren die ungleiche Vermögensverteilung zum Politikum geworden war, auf den zweiten Weg: die Vermögenszuwachspolitik.

Nur einmal und ausnahmsweise wurde hier in sozial-liberalen Zeiten eine zumindest bestandsnahe Vermögenspolitik angedacht, als der - politisch erfolglose - Vorschlag von SPD und Gewerkschaften zu einer "überbetrieblichen Ertragsbeteiligung" vorsah, jährlich von Unternehmen ab einer bestimmten Größenordnung kostenlos Anteilscheine an alle Arbeitnehmer einschließlich außerhalb dieser Unternehmen auszugeben. (In Schweden ist dies mit "Arbeitnehmerfonds" zumindest vorübergehend und ansatzweise, aber auch ohne echten Erfolg, praktiziert worden.)

Praktisch relevant waren in der Breite in Deutschland nur Sparförderungsgesetze, insbesondere die VermBG und das Wohnungsbauprämiengesetz bzw. die gesamte Wohnungsförderung sowie

komplementäre fiskalische Bedingungen, und schließlich die Tarifpolitik, die bestimmte Voraussetzungen zur Ausschöpfung dieser Gesetze geschaffen hat. (Neben den gesetzlichen und tarifpolitischen Fördermaßnahmen hat sich zusätzlich im Zeitverlauf auf freiwilliger betrieblicher Ebene ein kleines Segment von Unternehmen entwickelt, die ihre Arbeitnehmer am arbeitgebenden Betrieb in vielfältigen Formen kapitalmäßig bzw. gesellschaftsrechtlich beteiligen. Die Initiative dafür ist meist von den Arbeitgebern ausgegangen und wird durch Einzelvertrag zwischen ihnen und den Beschäftigten oder durch Betriebsvereinbarungen mit dem Betriebsrat geregelt, ohne daß dabei staatliche bzw. tarifpolitische Sparförderung immer eine Rolle spielen.)

## **2.2 Zusätzlichkeit oder Substitution (kurzfristig und langfristig)**

Die prinzipielle Funktionsfähigkeit von Vermögenszuwachspolitik hat - unabhängig vom Zeitbedarf ihrer Wirkung - zur Voraussetzung, daß die zusätzlich erwünschte Ersparnis nur aus einem zusätzlichen Einkommen gespeist werden kann, weil die bisher relativ Besitzlosen angesichts ihres durchschnittlichen Einkommensniveaus zu einer Einschränkung ihres Lebensstandards und einer dadurch induzierbaren Sparquotenerhöhung nicht in der Lage sind. Werden aber z.B. mit tarifpolitisch vereinbarten "vermögenswirksamen Leistungen" nur ansonsten anfallende Barlohn-erhöhungen substituiert (oder andere bisherige betriebliche Lohn- oder lohnähnliche Leistungen gegengerechnet), dann kann Vermögenszuwachspolitik - auch wenn sie diesen Namen trägt - nicht greifen. Angesichts des Kostencharakters von vermögenswirksamen Leistungen, der spätestens nach dem Ende einer entsprechenden Anlage eintritt, gehen viele Ökonomen von der Annahme einer faktischen Substitution von Barlohn durch Sparlohn aus. Damit wäre jede Sparförderungs-politik bzw. Sparerhöhungspolitik letztlich eine Sparstrukturpolitik.

Die heute gegebene und eher zunehmende Vermögenskonzentration trotz jahrzehntelanger Sparförderung könnte als Indiz dafür angesehen werden. Vielleicht aber hängen spürbare Effekte von Vermögenszuwachspolitik auch von ihren Dimensionen und ihren konkreten Instrumenten ab. Trotzdem ist und bleibt die Zusätzlichkeit von Einkommen für die Zielgruppe der bisher relativ Besitzlosen ein fundamentaler Aspekt für die Wirksamkeit jeder Vermögenszuwachspolitik. Und selbst wenn die Zusätzlichkeit gegeben ist, erfordern die möglichen Effekte einer solchen Politik sehr lange Zeiträume, die mindestens über mehrere Generationen hinausgehen.

## **2.3 Kollektiver Zwang, fiskalische Anreize und individuelle Wahlfreiheit: Die Rolle von Tarifvertrag und Gesetz bei Aufbringungs- und Verwendungsseite**

Die Wirkung einer vermögenspolitischen Maßnahme hängt auch davon ab, daß nicht nur einzelne Arbeitnehmer oder Betriebe Vermögenszuwachspolitik freiwillig praktizieren, sondern möglichst viele. Für eine flächendeckende und in die Breite wirkende Praxis sind deshalb politische Regularien nötig, die sich in Deutschland als weitgehendes Zusammenspiel von Tarifautonomie und Gesetz herausgebildet haben (wie andere EU-Länder zeigen, ist diese Verknüpfung aber nicht zwangsläufig; s. z.B. den sogenannten Pepper-Report 1991). Dabei herrscht die folgende Arbeitsteilung: Die Tarifpolitik bringt per vermögenswirksamen Tarifverträgen Sparlöhne auf (Auf-

bringungsseite bzw. kollektives Zwangssparen), die die betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nur erhalten, wenn sie für gesetzlich definierte Zwecke bzw. Spar- oder Anlageformen verwendet werden (Verwendungsseite).

Dabei versucht der "sarpädagogische" Staat, die vermögenswirksamen Leistungen durch Anreize (die Arbeitnehmer-Sparzulage im VermBG und die Steuerbefreiung gemäß § 19 a Einkommensteuergesetz [EStG]) sowie durch Gebote (den identischen Anlagekatalog von VermBG und § 19 a) in bestimmte Sparformen zu lenken. Durch den positiven Anlagekatalog werden im Umkehrschluß andere Sparformen von der Inanspruchnahme der fiskalischen Anreize ausgeschlossen und damit diskriminiert. Innerhalb des gesetzlich definierten Anlagekatalogs aber wird dem anlagewilligen Arbeitnehmer die individuelle Wahlfreiheit, d.h. die Wahl zwischen den dort erwähnten Anlageformen, zugestanden. Schließlich wird der Charakter eines Sparvorgangs auch durch die gesetzliche Bestimmung gestärkt, daß die Sparform zur Erlangung von Sparzulage und/oder Steuerbefreiung mindestens eine Reihe von Jahren gehalten werden muß (je nach Sparform sechs oder sieben Jahre), bevor sie liquidiert und der Wiederanlage oder auch dem Konsum zugeführt werden kann.

Ein (nur) vorübergehender Lohnverzicht, dessen kumulierter Verzichtseffekt nach einigen Jahren schon wieder verausgabt wird, widerspricht dem Ziel der Vermögenszuwachspolitik, weshalb die gesetzlichen Anlage- bzw. Sperrfristen in Deutschland häufig als zu kurz kritisiert werden. Sie sind aber auch Ausdruck der gesetzgeberischen Einsicht, daß viele Empfänger von vermögenswirksamen Leistungen angesichts ihrer relativ niedrigen laufenden Einkommen über befristetes Zielsparen oder Zwecksparen Gelegenheit erhalten müssen, ansonsten unerfüllbare Konsumwünsche nach einigen Jahren zu befriedigen. Faktisch aber besteht im gesetzlichen Anlagekatalog und insbesondere durch die Vorschriften des § 19 a EStG, dessen Nutzung die Zustimmung des Arbeitgebers voraussetzt, seit Jahren eine Fokussierung der Spar-Pädagogik auf Anlageformen, die sich auf den arbeitgebenden Betrieb bzw. betriebsnahe Anlageformen richten. Dies wird auch nicht wesentlich dadurch geändert, daß seit einiger Zeit differenzierende Sparzulagen abgeschafft sind, die für einen längeren Zeitraum betriebliche Anlagen mit einem höheren Zulagenniveau zusätzlich privilegiert haben. Während die derzeitige Bundesregierung damit eine "Risikokapitalförderung" anstrebt, haben die Gewerkschaften diese Ausrichtung der gesetzlichen Sparförderung mit dem Argument des Doppelrisikos der Arbeitnehmer kritisiert. Bezieht man die Wohnungsbauförderung des Staates mit ein, relativiert sich zwar die Konzentration einerseits; andererseits richtet sich dieser Gesetzgebungskomplex aber an alle Bürger und nicht nur an Arbeitnehmer.

Es sind also offensichtlich auch Spannungsmöglichkeiten im Verhältnis von Aufbringungsseite und Verwendungsseite angelegt; sie sind insbesondere an folgenden Aspekten festzumachen.

#### **2.4 Die Anlageebene - Betrieblicher und überbetrieblicher Investivlohn**

Individuelle Ersparnisse können in den verschiedensten Formen angelegt und damit dem nationalen und auch internationalen Geldkreislauf wieder zur Verfügung gestellt werden. In Deutschland dominiert aufgrund spezifischer Präferenzstrukturen traditionell die Anlage in privaten Kapitalsammelstellen (Banken, Versicherungen, Fondsgesellschaften) und darin den unterschied-

lichsten Sparformen. Für den sparenden Arbeitnehmer haben die meisten dieser Anlageformen keine unmittelbare ökonomische oder juristische Verbindung zu ihrem arbeitgebenden Betrieb und stellen überbetriebliche Anlagen dar. Das gilt selbst dann, wenn die vom anlegenden Arbeitnehmer ausgewählte Kapitalsammelstelle gesellschaftsrechtlich auch am arbeitgebenden Betrieb beteiligt sein sollte oder der ausgewählte Fonds in seinem Portefeuille auch Aktien des arbeitgebenden Betriebs halten sollte.

Geht ein Arbeitnehmer dagegen bewußt eine Geld- bzw. Vermögensanlage ein, die von seinem eigenen Arbeitgeber angeboten oder gegeben wird, dann spricht man von einer betrieblichen Anlage- oder Vermögensbeteiligung, auch dann, wenn diese Anlage von einer Bank verwaltet wird. Beispiele sind die Belegschaftsaktie oder ähnliches bei Kapitalgesellschaften oder das Arbeitnehmer-Darlehen an den arbeitgebenden Betrieb, das bei allen Unternehmensformen möglich ist (aber faktisch keine gesellschaftsrechtliche, sondern nur eine schuldrechtliche Beteiligung begründet).

Wird die Anlage von individueller Ersparnis nun nicht als individueller und singulärer Wahlakt aus dem normalen Lohn gespeist, sondern aufgrund besonderer Vereinbarungen (durch Tarifvertrag zwischen den Tarifparteien oder Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat oder durch Einzelvertrag zwischen Arbeitgeber und vielen Beschäftigten) umgesetzt, dann spricht man regelmäßig von "Investivlohn" (obwohl jede Ersparnis über den Geldkreislauf den Investitionen bzw. Investoren zur Verfügung steht). Je nachdem, wie dieser Investivlohn vereinbarungsgemäß verwendet wird - in überbetrieblichen oder betrieblichen Anlagen -, handelt es sich um einen überbetrieblichen oder betrieblichen Investivlohn. Gelegentlich wird mit dem Begriff Investivlohn auch nur die betriebliche Anlagevariante gemeint. Im folgenden wird aber immer durch Zusatz zwischen betrieblichem und überbetrieblichem Investivlohn unterschieden.

### 2.5 Das Anlagerisiko - Preis der Vermögensbeteiligung?

Mit betrieblichen und überbetrieblichen Anlagen ist ein unterschiedliches Anlagerisiko verbunden, das sich auf Verzinsung und Substanz der Anlage beziehen kann und ein vertikales und horizontales Gefälle aufweist: Im Durchschnitt sind überbetriebliche Anlagen aufgrund einer immanenten Anlagediversifizierung risikoärmer als betriebliche. Und im Durchschnitt sind festverzinsliche Anlagen weniger riskant als zinsvariable Anlagen, die von Gewinnschwankungen abhängen und auch eine Verlustbeteiligung zu Lasten der Vermögenssubstanz einschließen können. Zu dem Risiko betrieblicher Anlagen kommt das Arbeitsplatzrisiko des betrieblich anlegenden Arbeitnehmers. Im Fall von Unternehmenskrisen sind sowohl das laufende Arbeitseinkommen als auch die aus früheren Arbeitseinkommen angesammelte betriebliche Ersparnis gefährdet; deshalb wird vom Doppelrisiko betrieblicher Anlageformen gesprochen.

Als Ausdruck entsprechender Erfahrungen in Deutschland ab dem 19. Jahrhundert gibt es seit den 20er Jahren bis heute im Kreditwesengesetz das Verbot an Arbeitgeber, Werksparkassen zu gründen und ihre Arbeitnehmer dort zum Sparen zu veranlassen. Dieses Verbot gilt einer schuldrechtlichen Beteiligung des Arbeitnehmers und ist auch Ausfluß des in Deutschland starken Gläubigerschutzprinzips. Als Folge schreiben deshalb auch das VermBG wie der § 19 a EStG vor,

das im Anlagekatalog enthaltene Arbeitnehmer-Darlehen gegen Konkurs auf Kosten des Arbeitgebers abzusichern. Alle anderen Anlagemöglichkeiten im Anlagekatalog sind jedoch gesellschaftsrechtliche Beteiligungen, für die das Werksparkassenverbot und der Gläubigerschutz nicht gelten. Ökonomisch jedoch ist das Risiko einer gesellschaftsrechtlichen Beteiligung am arbeitgebenden Betrieb im Prinzip das gleiche wie bei einer schuldrechtlichen Beteiligung.

Im wesentlichen aus diesen Risikogründen stehen Gewerkschaften dem betrieblichen Investivlohn skeptisch bis ablehnend gegenüber bzw. befürworten - wenn überhaupt - überbetriebliche Investivlöhne wegen des tendenziell geringeren Risikos. Dagegen betonen die Befürworter von betrieblichem Investivlohn, daß dem erhöhten Risiko auch häufig überdurchschnittliche Renditechancen gegenüberstehen und interpretieren die gesellschaftsrechtliche Beteiligung gelegentlich auch als risiko- und chancenbewußten Akt "mündiger" - und nicht (mehr) schutzbedürftiger - "Wirtschaftsbürger".

## 2.6 Das Stimmrecht - Gegenleistung für das Anlagerisiko?

Merkwürdigerweise spielt das Stimmrecht, das mit einer gesellschaftsrechtlichen Beteiligung von der Intention her eigentlich verbunden ist, in der aktuellen Investivlohn-Debatte kaum eine Rolle, obwohl es theoretisch als Gegenleistung gerade für das erhöhte Risiko von betrieblichen Investivlöhnen angesehen und ausgegeben werden kann. Hier manifestiert sich am deutlichsten ein paradigmatischer Wechsel der vermögenspolitischen Debatte. Noch vor etwa 20 Jahren stand die Machtkonzentration im Mittelpunkt, und deshalb wurde in erster Linie eine Umverteilung der Entscheidungsverhältnisse beim Produktivkapital angestrebt. Die Rendite oder der Verkauf der Vermögensbeteiligung in Arbeitnehmerhand spielten kaum eine Rolle oder waren wegen des Stimmverlustes beim Verkauf sogar unerwünscht ("ewige Sperrfrist"). Heute ist die Blickrichtung eher umgekehrt auf Rendite und Substanzvermehrung gerichtet.

Dieser Perspektivenwechsel hat im wesentlichen zwei Ursachen. Auf der (vermögenspolitisch-)konzeptionellen Ebene verfestigte sich der Eindruck, daß Machtkontrolle und Mitbestimmung gerade beim Produktivkapital nicht unbedingt des Vehikels Eigentum und Eigentumsrecht bedürfen - wie es die deutsche gesetzliche Mitbestimmung aus Arbeit und generell die Betriebsverfassung zeigen. Auf der (vermögenspolitisch-)praktischen Ebene wurde zugleich sichtbar, daß beim betrieblichen Investivlohn die meisten und im Grunde fast alle Formen der gesellschaftsrechtlichen Beteiligung keine wirksamen Stimmrechte oder Mitbestimmungsrechte vermitteln oder tendenziell von Arbeitgeber-Seite auch stimmrechtslos gestaltet werden können. (Wenn dann doch gelegentlich zusätzliche Stimmrechte im Rahmen von betrieblichen Investivlöhnen in Aussicht gestellt werden, so hat das angesichts der aus Eigentumstiteln abgeleiteten Stimmrechtspraxis in den Unternehmen - mit oder ohne betriebliche Investivlohn-Erfahrung - nur ein geringes Maß an Glaubwürdigkeit.) Hierin kommt auch die Abneigung der Arbeitgeber zum Ausdruck, die schon in der sozial-liberalen Zeit im Zusammenhang mit der überbetrieblichen Ertragsbeteiligung sichtbar geworden war, über Eigentumsanteile zugunsten der Arbeitnehmer auch Stimmrechte abzugeben. Und die Gewerkschaften tragen dieser Haltung heute Rechnung, indem sie auch bei ihren Vorschlägen zu überbetrieblichen Investivlöhnen auf Elemente der Stimmrechtsverteilung

oder der Machtkontrolle a priori verzichten.

Insofern ist heute die Umverteilung von Stimmrechten durch einen Investivlohn kein genuines vermögenspolitisches Ziel mehr. Die immaterielle Beteiligung der Arbeitnehmer ist durch die rein materielle Beteiligung völlig zurückgedrängt. Hierin könnte man zunächst unter politischen Vorzeichen eine Erleichterung für vermögenspolitische Lösungen sehen.

### **2.7 Ziele und Versprechen beim Investivlohn (ein "Königsweg")**

Trotz des Verzichts auf "Machtkontrolle" haben sich die Zielsetzungen von Vermögenspolitik - genauer von Investivlohn-Vorschlägen - nicht verengt, sondern sogar erheblich erweitert. Das gilt insbesondere für die Vorschläge zum betrieblichen Investivlohn, die ihn als "Win-Win-Modell" ausgeben, das dem Arbeitnehmer, dem Arbeitgeber und der gesamten Volkswirtschaft viele Vorteile gleichzeitig bringe:

- dem Arbeitnehmer bzw. beim Arbeitnehmer: für die Zukunft ein zusätzliches Alterseinkommen, das die geschwächte Leistungsfähigkeit von gesetzlicher und betrieblicher Rente teilweise ausgleichen können soll; für die Gegenwart eine leistungsgerechtere Beteiligung am Unternehmenserfolg neben dem Lohn, entsprechend mehr Motivation und größere Leistungsbereitschaft, stärkere Identifikation mit dem eigenen Betrieb;
- dem Arbeitgeber bzw. beim Arbeitgeber: Steigerung von Liquidität, Eigenkapital und Produktivität im allgemeinen und im besonderen Stabilitätsanker gegen Konkursgefahren, verbesserte Abwehr feindlicher Übernahmen bei Kapitalgesellschaften, Gründungs- und Aufbauhilfe in Ostdeutschland und anderen strukturschwachen Regionen, Erleichterung von Unternehmens-Nachfolgen u.a.m.;
- der gesamten Wirtschaft: mehr Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit, mehr sozialen Frieden, die Flankierung staatlicher Sicherungssysteme gegebenenfalls als "vierte" oder nach dem Wohnungsbau als "fünfte" Säule der Altersvorsorge.

Das sind erstaunlich viele Ziele für ein einziges Instrument, zumal diese Ziele teilweise (offensichtlich) widersprüchlich sind: Die Arbeitnehmer können nicht gleichzeitig Einkommens- und Vermögenszuwachs zusätzlich erhalten und gleichzeitig auch die Arbeitgeber zusätzliche Liquidität. Trotzdem wird in der öffentlichen Debatte die Erfüllung (fast) all dieser Ziele von vielen verschiedenen Gruppierungen durch Vermögenspolitik im allgemeinen erwartet, allerdings von jeweils unterschiedlichen bis gegensätzlichen Instrumentvarianten in den verschiedenen Positionen. Diese teilweise noch zunehmende Erwartungshaltung geht einher mit dem Eindruck, daß diese spezifische Ablehnung dieser Ziele und generell Skepsis gegenüber der zieladäquaten Leistungsfähigkeit von Vermögenspolitik spürbar abgenommen haben.

### 3 Von der "klassischen" Sparförderung zur "Altersvorsorgepolitik"?

#### 3.1 Forderungen der Tarifparteien

Bei den **Gewerkschaften** wurde lange Zeit nach dem Abschied von der Forderung nach "Überbetrieblicher Ertragsbeteiligung" in den 70er Jahren, nicht zuletzt wegen des 1976 auch gesetzlich realisierten Vorrangs der betrieblichen Mitbestimmung, keine konkrete und aktiv vertretene Position zur Vermögenspolitik entwickelt. Erst Ende der 80er Jahre kam die Vorstellung auf, die Beteiligungsfonds zugunsten aller Arbeitnehmer, die man aus politischen Gründen auf gesetzlichem Wege flächendeckend für die gesamte Republik nicht hat durchsetzen können, auf tarifpolitischer Ebene zu realisieren. Infolge der Branchenorientierung der Tarifparteien wurden sogenannte "Branchenfonds" als Idee geboren. Eindeutige Konturen bekamen diese Vorstellungen allerdings erst durch einen Vorschlag der Gewerkschaft Bau-Steine-Erden von 1991 (Köbele/Schütt 1992). Die von dieser Gewerkschaft beauftragte Kommission wandte sich explizit vom Ziel der Machtkontrolle ab und der Intention einer renditeträchtigen und zugleich risikoarmen Vermögensbildung zu. Wichtigster Ausdruck dieser Zieltransformation war die Bereitschaft, diesen Branchenfonds durch beide Tarifparteien gemeinsam zu gründen und entsprechend den vorhandenen Bedingungen des Kreditwesengesetzes und des Gesetzes über Kapitalanlagegesellschaften zu verwalten. Der Branchenfonds in diesem Sinn wäre ein "normaler" Investmentfonds geworden. Dieses Konzept ist später als Prinzip vom DGB aufgegriffen worden und wird von diesem bis heute gegenüber der Politik bzw. dem Gesetzgeber als Forderung vertreten.

Ein wichtiges Motiv für die Gewerkschaft Bau-Steine-Erden wie den DGB im Zusammenhang mit Branchenfonds war neben dem Abschied von der Machtkontrolle auch die Formulierung einer Alternativposition zur Idee der rein betrieblichen Kapitalbeteiligung von Arbeitnehmern, die sich seit den 70er Jahren in der betrieblichen Praxis auszubreiten schien und vor allem als Forderung nach einer gesetzlich flankierten flächendeckenden Ausdehnung politische Unterstützung erhielt. Sowohl die praktizierten Modelle wie ihre flächendeckende Ausdehnung wurden schon vor Konkretisierung der Branchenfonds-Idee von gewerkschaftlicher Seite immer wieder als nicht akzeptabel abgelehnt, weil hierbei neben dem Arbeitsplatzrisiko für den einzelnen Arbeitnehmer auch noch ein Kapital(beteiligungs)risiko entstünde (Doppelrisiko). Die Gewerkschaften schienen allenfalls bereit, solche betrieblichen Beteiligungsmodelle dann zu akzeptieren, wenn zumindest das Kapitalrisiko in irgendeiner Form abgesichert wird. Zugleich schimmerte bei dieser vermögenspolitischen Mindestforderung von gewerkschaftlicher Seite immer wieder durch, daß sie eine entsprechende flächendeckende Absicherung allein aus Kostengründen für nicht realisierbar hielt.

Bis vor ca. 3 Jahren ist es bei dieser eindeutigen gewerkschaftlichen Position pro Branchenfonds (überbetrieblicher Investivlohn) und kontra betrieblicher Investivlohn (betriebliche Kapitalbeteiligung) geblieben. Erst in der jüngsten Zeit kommt ein neu entwickelter Vorschlag aus der IG Metall hinzu, der die vermögenswirksamen Leistungen weder in die eine noch die andere "klassische" vermögenspolitische Verwendungsschiene lenken will, sondern als "Beteiligungsrente" in die betriebliche Altersvorsorge (Schmitthenner 1997). Bei VW sind

diese IG Metall-Vorstellungen in einem jüngeren Firmen-Tarifvertrag mit 100.000 Begünstigten auch schon in die Praxis umgesetzt (IG Metall 1995; s. Anlagen D1 und D2). Diese bereits 1995 abgeschlossene Vereinbarung mit Wirkung ab 01.01.1996 hat den für VW vorher bestehenden Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen in Höhe von 52 DM pro Monat und Kopf volumengleich ersetzt. Das heißt, die früher von den Arbeitnehmern im Rahmen ihrer Wahlfreiheit individuell angelegten Beträge - sei es betriebsextern oder auch -intern für eine VW-Belegschaftsaktie - fließen nun obligatorisch und für einen langen Anlagezeitraum als Arbeitnehmer-Beiträge der bei VW bestehenden betrieblichen Altersversorgung zu und stocken diese entsprechend auf. Die Aufstockungswirkung dieser von VW und IG Metall so genannten "Beteiligungsrente" ist beachtlich und beträgt - je nach Alter des Begünstigten (Stand 1995) und entsprechender Anlagedauer bis zum 63. Lebensjahr - für heute 25jährige 625 DM monatlich, für 35jährige 316 DM monatlich und für 45jährige 140 DM monatlich (s. die ausführlicheren Angaben in Anlage D3). Zum Vergleich: 1995 betragen die ausgezahlten monatlichen Betriebsrenten aufgrund in der Vergangenheit angesammelter Ansprüche im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt für Männer 663 DM und für Frauen 318 DM (s. Schaubild 1).

Auf Arbeitgeber-Seite entsprechen die vermögenspolitischen Vorstellungen nun aber nicht spiegelbildlich den gewerkschaftlichen Positionen. Eindeutig ist zwar die einhellige Ablehnung der Forderung nach Branchenfonds; und auch die damit verbundene gemeinsame Verwaltung des Fonds durch die jeweils zuständigen Tarifparteien hat diese Ablehnung offensichtlich nicht erschüttern können. Nicht zuletzt aus diesem Grund ist es der IG Bau auch Anfang der 90er Jahre nicht gelungen, die Bau-Arbeitgeber für ihre Vorstellungen zu gewinnen. Die Arbeitgeber, genauer ihre Verbände, sprechen sich jedoch umgekehrt nicht etwa für betriebliche Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer und deren flächendeckende Ausdehnung aus; solche Modelle sollten vielmehr der betrieblichen Eigeninitiative von Unternehmensleitungen und Betriebsräten überlassen bleiben. Lediglich kleinere Verbände wie die katholischen Arbeitgeber, einzelne Arbeitgeber und nicht zuletzt verschiedene Interessengruppen, darunter insbesondere aus dem Lager der praktizierten Beteiligungsmodelle selber, haben den betrieblichen Investivlohn in der Vergangenheit zu einer politischen Forderung gemacht.

Diese letztgenannte Forderung scheint derzeit immer mehr mit einer anderen zu konkurrieren, die vordergründig auch an Vermögensbildungszielen und -instrumenten wie vor allem den vermögenswirksamen Leistungen ansetzt, aber in der Substanz etwas deutlich anderes will. Diese andere Forderung ist die "Reform der betrieblichen Altersversorgung", die die BDA (1997) zusammen mit anderen Verbänden öffentlich vorgestellt hat (s. dazu unten mehr und Anlage D4). In diesem Rahmen kommt den vermögenswirksamen Leistungen allenfalls eine "Ergänzungsfunktion" zu, indem sie die arbeitgeberfinanzierte Vorsorge arbeitnehmerseitig aufstocken. Dann aber ist die vermögenswirksame Leistung zeitlich viel länger festgelegt als heute; die entsprechende Anlage aber erhält ein dem System der betrieblichen Altersversorgung entsprechendes Absicherungsniveau. In der so genannten "Frankfurter Erklärung zur Reform des Flächentarifvertrags" vom 17.11.1997 des Arbeitgeberverbandes Gesamt-



metall (1997) findet sich neuerdings sogar eine explizite Abwendung von der Option des betrieblichen Investivlohns. Gefordert wird die "erfolgsabhängige Gestaltung" von 10 % des gesamten jährlichen Personalaufwands, der Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld und auch die vermögenswirksamen Leistungen umfaßt. Und verbunden damit ist eben nicht eine "Gegenleistung" in Form einer betrieblichen Kapitalbeteiligung. Im Rahmen dieses Vorschlags soll es daher kein zusätzliches Einkommen geben, vielmehr soll in Verlustjahren der Lohn teilweise oder voll um die genannten Lohnbestandteile reduziert werden; die konkrete Umsetzung soll den Betrieben überlassen werden. Gesamtmetallpräsident Stumpfe hat dies in der Pressekonferenz zur Vorstellung des Konzepts als "moderne Art der (betrieblichen) Beteiligung" bezeichnet; und Vizepräsident Kannegießer hat bei derselben Gelegenheit noch deutlicher den Übergang zur erfolgsabhängigen Variabilisierung des Lohns als "Tor zu einer neuen Kultur" kenntlich gemacht. Mit diesem Vorschlag wird im übrigen auch den vermögenswirksamen Leistungen ein besonderer Charakter abgesprochen bzw. ihre Natur als eine Lohnkostenbelastung wie jede andere auch hervorgehoben (s. Anlage D5).

Es soll noch einmal betont werden, daß die Position der Gewerkschaften keine Negativfolie der Arbeitgeber-Position ist. Eine solche diametrale Einstellung besteht nur für die Branchenfonds. Beim betrieblichen Investivlohn findet die Antihaltung der Gewerkschaften keine Entsprechung in einer generellen Befürwortung der Arbeitgeberverbände. Und bei den Arbeitgeberverbänden meldet ein gewichtiger, Gesamtmetall, einen expliziten Abschied aus der bisherigen Vermögenspolitik durch die Tarifpolitik an. Dieser Abschied findet seine Entsprechung bei der IG Metall, die ebenfalls eine neue Verwendung für vermögenswirksame Leistungen im Blick hat (s. oben). Eine noch stärkere Veränderung in der Einstellung zur bisherigen Vermögenspolitik scheint sich jedoch auf der politischen Ebene anzubahnen.

### 3.2 Forderungen der politischen Parteien

Bei den **Regierungsparteien**, insbesondere der CDU/CSU, bestehen heute zumindest mehrere Positionen nebeneinander, die teilweise inhaltlich, auf jeden Fall aber fiskalisch (wegen der mit ihnen verbundenen Haushaltsbelastungen) miteinander konkurrieren. In der Koalitionsvereinbarung der amtierenden Bundesregierung war zur Vermögensbildung noch vorgesehen, eine gesetzliche Flankierung von Branchenfonds zu realisieren, um über entsprechende Tarifverträge für eine flächendeckende Wirkung bzw. für mehr Schwung in der Vermögensbildung der Arbeitnehmer zu sorgen. Diese Absicht, die innerhalb der CDU vor allem von der Christlich Demokratischen Arbeitnehmerschaft (CDA) getragen wurde, ist zwar seitdem mehrfach wiederholt, jedoch bis heute nicht umgesetzt worden. Anhaltender Widerstand gegen Branchenfonds innerhalb der CDU - insbesondere aber beim Koalitionspartner F.D.P. - und andere "vermögenspolitische" Vorstellungen haben dazu geführt, daß die CDA ihre Position in mehrfacher Hinsicht aufgeweicht hat: In ihrem letzten Positionspapier vom Sommer 1997 (s. Anlage D6) wird die ursprüngliche Priorität für Branchenfonds und entsprechende Tarifverträge tendenziell in Frage gestellt durch die Idee einer "Öffnungsklausel" in entsprechenden Tarifverträgen zugunsten von alternativ möglichen betrieblichen Investivlohn-Modellen. Und letztlich enthält das CDA-Papier die Forderung an die

Bundesregierung zu prüfen, ob der Investivlohn nicht auch der Altersvorsorge - etwa analog den Zuwendungen an eine betriebliche Pensionskasse nach § 40 b des EStG - zugeführt werden könne.

Dieser Prüfauftrag der CDA spiegelt die Tendenzen innerhalb der CDU/CSU und noch stärker innerhalb der F.D.P. wider, politische Energien auf eine Veränderung der betrieblichen und privaten Altersvorsorge zu konzentrieren und in diesem Rahmen unter Umständen auch die bisherige Vermögenspolitik zu transformieren. Dies hat sich niedergeschlagen in der parteipolitischen Unterstützung zugunsten des in das 3. Finanzmarktförderungsgesetz der Bundesregierung eingegangenen Instruments des Pensions-Sondervermögens als Form der privaten Altersvorsorge, die teilweise auch mit der bisherigen betrieblichen Altersvorsorge konkurrieren soll (s. dazu unten mehr). Weiterer Ausfluß dieser Veränderung ist der auf dem letzten CDU-Parteitag Anfang November verabschiedete Beschluß, noch in dieser Legislaturperiode auch die gesetzlichen Voraussetzungen für die Schaffung von "Pensionsfonds nach angelsächsischem Muster" zu realisieren, um damit die betriebliche Altersvorsorge zu verbessern mit dem Ziel, Leistungsdefizite der gesetzlichen Rentenversicherung zu kompensieren. Für die entsprechende Umsetzung wird zumindest in Teilen von CDU und F.D.P. ebenfalls das 3. Finanzmarktförderungsgesetz in den Blick genommen, das sich schon in der parlamentarischen Beratung befindet.

Innerhalb der **Oppositionsparteien** sind entsprechende Positionsveränderungen auch vorhanden, aber nicht so prononciert. Bündnis 90/Die Grünen wenden sich erstmals der Zielvorstellung einer breiteren Vermögensstreuung der Arbeitnehmer zu. Entsprechende Äußerungen von prominenten Parteimitgliedern, wie z.B. J. Fischer, können aber bisher als Plädoyer sowohl für betriebliche wie überbetriebliche Investivlohn-Modelle interpretiert werden; konkrete parteipolitische Beschlüsse oder Konzepte liegen jedoch bisher nicht vor.

Innerhalb der SPD sind die vermögenspolitischen Vorstellungen ebenfalls im Fluß. Ende des Jahres 1996 wurde in dem Papier einer SPD-Arbeitsgruppe unter Leitung von Hessens Ministerpräsident Eichel noch relativ stark die Zielsetzung von Branchenfonds und ihrer rechtlichen Unterstützung betont. Allerdings hatte auch diese Kommission schon explizit Abschied genommen von der Forderung nach zusätzlichen Einkommen der Arbeitnehmer als Quelle einer entsprechenden Vermögensbildung. Statt dessen sollten die Arbeitnehmer auf laufenden Lohn verzichten, um die Unternehmen angesichts ihrer vermeintlich schlechten Rahmenbedingungen etwas zu entlasten (s. SPD-Arbeitsgruppe "Vermögensbeteiligungen" 1996). Ein im Frühjahr 1997 folgender Antrag der SPD-Fraktion im Deutschen Bundestag sieht den Branchenfonds als eine Möglichkeit unter mehreren, weil darin lediglich gefordert wird, "daß Tarifverträge zur Begründung überbetrieblicher Vermögensbeteiligung rechtlich zulässig sind". Und auch danach sind aus der SPD noch verschiedene einzelne vermögenspolitische Forderungen erhoben worden. So ist im Rahmen des Alternativkonzepts der SPD zu den Steuerreformvorstellungen der Bundesregierung die Forderung enthalten, die Steuerfreiheit nach § 19 a EStG für die kostenlose oder verbilligte Überlassung von Anteilen am eigenen Unternehmen von 300 auf 1.000 DM anzuheben. Diese Forderung war auch als Kontrast zu der im Regierungskonzept einer Steuerreform vorgesehenen Streichung des § 19 a zu verstehen und kann demzufolge als Bereitschaft in der SPD interpretiert werden, auch die Idee des betrieblichen Investivlohns zu unterstützen. Ein weiteres Papier aus Kreisen ostdeutscher SPD-Politiker propagiert betriebliche und überbetriebliche Vermögensbeteiligungs-Instrumente im

Zusammenhang mit der Konsolidierung und Förderung der ostdeutschen Unternehmen (Richter/Wipperfürth 1996 a und b). Ein aktuelles parteioffizielles Konzept zur Vermögenspolitik generell existiert jedoch innerhalb der SPD nicht, so daß ein Anschein von Unsicherheit bei den Partei-Präferenzen gegenüber betrieblichen oder überbetrieblichen Investivlöhnen verbleibt.

### **3.3 Vorschläge und Aktivitäten von Bundesregierung, Landesregierungen und EU**

Am deutlichsten sind die Veränderungen in vermögenspolitischen Positionen bisher bei der Bundesregierung nachzuvollziehen. Die ursprüngliche Regierungsabsicht, die Vermögensbildungspolitik zu stärken, ist im Laufe der Legislaturperiode - nicht zuletzt angesichts des schon betriebenen fiskalischen Aufwands - einer skeptischen Haltung und sogar Streichungsabsichten bei vermögenspolitischen Instrumenten gewichen. So wurde z.B. im Vorfeld des Jahressteuergesetzes 1996 überlegt, die Arbeitnehmer-Sparzulage zu streichen, und im Steuerreformkonzept der Bundesregierung ist die Streichung von § 19 a EStG explizit enthalten. Diese Entwicklung kann z.B. auch aus einer Stellungnahme des Bundesfinanzministeriums vom Sommer 1997 abgelesen werden (s. Anlage D7).

Parallel zu diesem Abrücken von der bisherigen Vermögenspolitik sucht die Bundesregierung Wege zur Stärkung der betrieblichen und individuellen Altersvorsorge. Allerdings sind Präferenzen für den einen oder anderen Weg bisher nicht eindeutig erkennbar. Umgesetzt hat die Bundesregierung in ihrem bereits in der parlamentarischen Beratung befindlichen 3. Finanzmarktförderungsgesetz den aus der Investment-Branche kommenden Vorschlag, sogenannte Pensions-Sondervermögen für die individuelle Altersvorsorge zuzulassen und damit auch den Finanzmarkt generell zu fördern. Positiv aufgegriffen hat die Bundesregierung auch den von anderen Kapitalmarktverbänden kommenden Vorschlag, nach angelsächsischem Vorbild Pensionsfonds zuzulassen mit dem Ziel, sowohl die betriebliche Altersvorsorge wie den Finanzmarkt in Deutschland zu stärken. Die entsprechende Umsetzung soll allerdings in einem schon ins Auge gefaßten 4. Finanzmarktförderungsgesetz vorgenommen werden.

Unterstützung für die intendierte Stärkung der privaten Altersvorsorge als auch des Finanzplatzes Deutschland geht mittlerweile ebenfalls von einigen Bundesländern aus (Bundesrat 1996, 1997 a und b). Dort hat es unabhängig von der Beratung des 3. Finanzmarktförderungsgesetzes entsprechende Initiativen der Bundesländer Bayern, Niedersachsen und anderer gegeben. Und im Zusammenhang mit dem 3. Finanzmarktförderungsgesetz sprechen sich auch die SPD-geführten Bundesländer für eine Einführung von Pensionsfonds aus - während sie die beabsichtigten Pensions-Sondervermögen zwar nicht ablehnen, aber im Detail anders regulieren möchten (s. unten mehr). Unterstützung für das Ziel einer verstärkten Etablierung von Pensionsfonds findet die Bundesregierung übrigens auch bei der Kommission der Europäischen Gemeinschaften (1997), die mit der Intention für einen entsprechenden europaweiten Markt im Sommer 1997 ein "Grünbuch" vorgelegt hat.

### 3.4 Forderungen von Kapitalmarkt-Verbänden

In den zur Politik parallelen Bemühungen der auf dem Kapitalmarkt agierenden Verbände steht zwar die Stärkung des "Finanzplatzes Deutschland" im Mittelpunkt. Aber unter den vorgeschlagenen Wegen zur Erhöhung insbesondere seiner Ergiebigkeit spielen Vorschläge zur Erweiterung der privaten Altersvorsorge eine herausragende Rolle. Darin einbezogen sind auch Vorschläge zur Einbindung von vermögenswirksamen Leistungen, was auf jeden Fall auf eine deutliche Verlängerung von Anlagefristen hinausläuft. Im Detail unterscheiden sich die Vorschläge der Verbände allerdings deutlich. Hervorzuheben sind hier insbesondere der Bundesverband der Deutschen Investmentgesellschaften (BVI), auf den die Pensions-Sondervermögen im 3. Finanzmarktförderungsgesetz zurückzuführen sind, der Verband der Versicherer, die für das Konzept der EURO-Pensionskassen werben, und schließlich der Bundesverband Deutscher Banken, der sich für die gesetzliche Zulassung von Pensionsfonds nach angelsächsischem Muster stark macht. Zu erwähnen ist auch noch der Bundesverband Deutscher Kapitalbeteiligungsgesellschaften (BVK), der sich aus den Pensionskassen insbesondere eine Stärkung des Wagniskapitals zur Unterstützung von Unternehmensgründungen verspricht.

Ein großer Teil all dieser Forderungen zielt übrigens auf eine Substitution der bisher bei der betrieblichen Altersvorsorge dominierenden Form der betrieblichen Pensionsrückstellungen zugunsten der genannten betriebsexternen Anlage- bzw. Vorsorgemöglichkeiten. Vermögenswirksame Leistungen oder andere bisherige Vermögensbildungsaktivitäten spielen in diesem Zusammenhang die bereits erwähnte ergänzende Rolle zur Aufstockung der Arbeitgeberbeiträge für die Altersvorsorge. Letzteres wird z.B. in einem jüngsten Papier des Bundesverbandes Deutscher Banken vom 26.11.1997 besonders deutlich angesprochen (s. Anlage D8). Ein Teil dieser Vorschläge ist auch schon zusammengefaßt in dem "Strategiepapier zur Modernisierung der betrieblichen Altersversorgung", das von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, den Verbänden der Banken, der Industrie und der Versicherungen Mitte 1997 verabschiedet wurde mit der Zielsetzung, die arbeits- und steuerrechtlichen Rahmenbedingungen der Betriebsrentensysteme zu vereinheitlichen (s. Anlage D4).

Vor diesem Hintergrund nimmt das vorliegende Gutachten Stellung zu der Frage, welches der drei aktuell geforderten vermögenspolitischen Instrumente vermögenspolitische Zielsetzungen am besten erfüllen kann: Der betriebliche Investivlohn oder der überbetriebliche Investivlohn (Branchenfonds) als "traditionelle" Vorschläge oder das "Altersvorsorge-Sparen" als neuer Vorschlag. Damit verbunden sind die Fragen, ob darunter ein Instrument politisch und fiskalisch zu präferieren ist und ob dabei der Tarifpolitik eine besondere Rolle zukommt (s. auch Übersicht 1).

## 4 Ausgangspunkt: Das vorhandene System von "Vermögensbildung" der Arbeitnehmer - Sicheres Fundament oder Steinbruch für Neues?

Das vorhandene Verbundsystem von vermögenswirksamen Tarifverträgen und VermBG (einschließlich § 19 a EStG) ist Ausgangspunkt nahezu aller Vorschläge zur Veränderung oder Erneuerung von Vermögenspolitik. Denn die Arbeitnehmer mit tarifpolitischen Ansprüchen auf vermögenswirksame Leistungen (s. Tabelle 1) machen in Westdeutschland 95 % aller tarifver-

traglich erfaßten Arbeitnehmer aus und in Ostdeutschland inzwischen schon 62 %. (Stand jeweils Ende 1995.) Auch wenn diese Anteile bezogen auf alle Arbeitnehmer einschließlich der nicht tarifvertraglich erfaßten entsprechend kleiner ausfallen: Die absolute Zahl der Begünstigten (21 Millionen Personen 1983 und 23 Millionen 1995) nährte schon immer das Argument, daß Vermögenspolitik ohne entsprechende Aktivitäten der Tarifparteien nicht umsetzbar ist (s. Tabelle 2). Und die Summe der tarifvertraglich gezahlten vermögenswirksamen Leistungen ist geeignet, dieses Argument zu stärken. Sie betrug 1983 8 Mrd. DM und 1995 immerhin rund 9 Mrd. DM, so daß angesichts der gesetzlichen Mindestanlagefristen von 6 Jahren etwa das Sechsfache des genannten Betrags von diesem Verbundsystem "bewegt" wird. Rechnet man neben den tarifvertraglich gewährten vermögenswirksamen Leistungen noch freiwillige betriebliche Arbeitgeberleistungen sowie aus dem laufenden Lohn finanzierte Anlagen nach dem VermBG hinzu, so ist die Summe noch einmal um mehrere Milliarden DM jährlich höher und markiert damit ein Finanzpotential, das durch geeignete Rahmenbedingungen beeinflußbar scheint (s. auch Tabelle 3).

Vor diesem Hintergrund sind die aktuellen Vorschläge zu prüfen:

Welche Voraussetzungen sind nötig, um auch in Anknüpfung an das vorhandene System eine möglichst flächendeckende Verbreitung zu schaffen? Der Anspruch einer flächendeckenden Verbreitung wird hier zugleich als Mittel benutzt, um den Blick für entsprechende staatliche Flankierungen und mögliche Konsequenzen bei der Umsetzung zu schärfen. Darin sind theoretisch auch Weiterungen des bestehenden Fördersystems angelegt: Auf staatlicher Seite z.B. eine höhere Sparszulage, ein höherer Förderbetrag oder höhere Steuerfreibeträge; auf tarifpolitischer Seite schließlich höhere vermögenswirksame Leistungen selbst. In einem zweiten Schritt stellt sich durch die Konfrontation des Anspruchs zur Flächendeckung und seiner Konsequenzen mit empirischen Erfahrungen und politischen Rahmenbedingungen die Frage (in Abschnitt 6.), ob eine solche Ausdehnung sinnvoll oder realistisch ist - oder aber ob vermögenswirksame Tarifpolitik sowie Sparpolitik nicht eher eine Art "Steinbruch" für neue Lösungen sein können.

Es folgt aber zunächst einmal eine kurze Darstellung des herrschenden vermögenspolitischen "Verbundsystems":

In Tarifverträgen über vermögenswirksame Leistungen wird den meisten Arbeitnehmern neben ihrem laufenden Lohn (Barlohn) ein weiterer Lohn (Sparlohn) zur Verfügung gestellt, dessen Auszahlung allerdings aufgeschoben wird, weil er zwischenzeitlich als Ersparnis im Rahmen gesetzlicher Vorschriften angelegt werden muß. Aus diesen Tarifverträgen bzw. ihren von den Arbeitgebern zur Verfügung gestellten Finanzmitteln speist sich jährlich der größere Teil der Sparanlagen, die im Rahmen des komplementären VermBG angelegt werden. Der andere Teil der dieses Gesetz nutzenden Anlagegelder wird von den Arbeitgebern (seltener) freiwillig auf betrieblicher Ebene geleistet oder von den Arbeitnehmern freiwillig aus dem laufenden Lohn (Barlohn) abgezweigt, weil die vermögenswirksamen Leistungen aus den Tarifverträgen möglichst bis zur Höchstfördergrenze des VermBG aufgestockt werden sollen oder weil keine entsprechenden Tarifverträge vorliegen (s. dazu die Tabellen 1 und 2). Im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt betragen 1996 die vermögenswirksamen Leistungen aus Tarifverträgen pro Kopf der

begünstigten Arbeitnehmer etwas mehr als 400 DM pro Jahr (525 DM in Westdeutschland und 240 DM in Ostdeutschland; s. Tabelle 3). Etwa 300 DM pro Kopf werden also gesamtwirtschaftlich überwiegend aus dem Barlohn dazugelegt. Nur 10 % der begünstigten Arbeitnehmer im Westen und nur 1 % im Osten erhalten vermögenswirksame Leistungen in Höhe des gesetzlichen Förderhöchstbetrags von 936 DM im Jahr, während aber 17 % der Begünstigten im Westen und 39 % im Osten nur Leistungen zwischen 156 DM und 311 DM im Jahr erhalten. Den unterdurchschnittlich begünstigten Arbeitnehmern gehören im Westen wie im Osten z.B. die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes an mit 13 DM im Monat. Allerdings erhält in Ostdeutschland ein Drittel aller Arbeitnehmer überhaupt keine vermögenswirksamen Leistungen per Tarifvertrag. Zu den mit dem Höchstförderbetrag Begünstigten gehören in Westdeutschland z.B. die chemische Industrie, die Zuckerindustrie, die Bauindustrie und andere (s. auch im Detail Tabelle 4).

Die tarifvertraglich vereinbarten vermögenswirksamen Leistungen legt der Arbeitgeber auf Anforderung und im Auftrag des Arbeitnehmers nur an, wenn eine bindende Verwendung im Rahmen des VermBG nachgewiesen wird; ansonsten verfällt der tarifvertragliche Anspruch. Das VermBG legt für die Anlage verschiedene Bedingungen fest. Eine erste Voraussetzung ist der Status des Anlegers; nur Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen können das Gesetz nutzen. Die Finanzmittel für die Anlage sind jedoch nicht an die Existenz von vermögenswirksamen Leistungen aus Tarifverträgen gebunden, sie können auch aus dem Barlohn (oder aus freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers) stammen. Weitere wichtige Bedingungen des Gesetzes finden sich im "Anlagekatalog", der die zugelassenen Anlageformen exklusiv auflistet, sowie im "Förderkatalog", der innerhalb des Anlagekatalogs einen kleineren Ausschnitt der mit staatlicher Sparszulage geförderten Anlageformen definiert, insbesondere die sogenannten Vermögensbeteiligungen oder Risikoanlagen (s. Übersicht 3). Die Förderung in Form dieser Prämie bzw. Arbeitnehmer-Sparszulage ist wiederum an bestimmte Bedingungen gebunden: Anleger und Anlegerinnen dürfen mit ihrem zu versteuernden Einkommen 27.000 DM bei Ledigen und 54.000 DM bei Verheirateten nicht überschreiten. (Übersicht 4 macht deutlich, wieweit bis 1995 in Abhängigkeit vom Familienstand diese Einkommensgrenze mit einem höheren Bruttoeinkommen zu vereinbaren war.) Die Förderung wird weiterhin nur gewährt, wenn die Anlage - je nach Anlageform - mindestens 6 oder 7 Jahre festliegt. Und die Förderung wird auf eine Anlage von höchstens 936 DM im Jahr begrenzt bzw. beträgt maximal 93,60 DM. Ausgezahlt wird die Sparszulage, genauer die je nach Anlagedauer unterschiedliche Zahl von 6 oder 7 Zulagen, nach Ablauf der Anlagfrist, wenn ein entsprechender jährlicher Antrag beim Finanzamt nicht versäumt wird. Zinsen bzw. Erträge aus der Anlage dagegen können je nach Anlageform oder Vertragsform zwischenzeitlich ausgezahlt werden. Die Sparszulage wird verwehrt oder muß zurückgezahlt werden, wenn Förderkatalog, Einkommensgrenzen und Anlagfristen nicht beachtet werden. Nur ausnahmsweise kann die Anlagfrist bei Vorliegen besonderer persönlicher Ereignisse wie Arbeitslosigkeit oder Tod gekürzt werden, ohne daß die zeitanteilige Sparszulage verlorenght (s. Übersicht 5).

Die zulässigen Anlageformen im Rahmen des Anlagekatalogs sind sehr heterogen; das gilt insbesondere für die Kategorie der Vermögensbeteiligungen (die in Übersichten 6 und 7 näher erläutert sind). Man kann die Anlageform unterscheiden nach der Anlageebene (betrieblich, überbetrieblich), nach der Vertragsart, nach dem Verwahrungs- und Verwaltungsort (Arbeitgeber

oder Bank - auch im Auftrag des Arbeitgebers bei betrieblichen Beteiligungen -, Bausparkasse, Lebensversicherung), nach dem Risikogefälle und schließlich auch nach Möglichkeiten zur individuellen - begrenzten - Gestaltung der Anlageform (s. Übersichten 8 und 9).

Schließlich ist im Laufe der Zeit zum VermBG als vom Gesetzgeber gedachte Ergänzung § 19 a EStG hinzugekommen. Diese Vorschrift bietet eine zusätzliche Förderung für die im Förder- und Anlagekatalog des VermBG benannten "Vermögensbeteiligungen". Hier besteht die Förderung allerdings nicht als fiskalische Zulage zu einer ansonsten steuerpflichtigen und sozialversicherungspflichtigen Anlagefinanzierung aus vermögenswirksamen Leistungen bzw. Sparlohn oder Barlohn. § 19 a EStG besagt vielmehr, daß der Arbeitgeber den Verkauf von Vermögensbeteiligungen an seine Beschäftigten bezuschussen bzw. verbilligen kann, ohne daß der Verbilligungsbetrag beim Arbeitnehmer als geldwerter Vorteil angesehen wird und zu anteiligen Lohnsteuern und Sozialbeiträgen führt. Voraussetzung für die Abgabenbefreiung hier ist, daß der Verbilligungsbetrag je Arbeitnehmer die Hälfte des Werts der Vermögensbeteiligung nicht überschreitet und auch pro Jahr nicht höher als 300 DM ausfällt (bis 1993: 500 DM). De facto bedeutet diese einkommenssteuerliche Bestimmung eine besondere Förderung von betrieblichem Risikokapital, da der Arbeitgeber in der Regel nur dazu bereit sein dürfte, Vermögensbeteiligungen an seinem eigenen Unternehmen zu verbilligen. Im Gegensatz zur Arbeitnehmer-Sparzulage haben aber die Arbeitnehmer auf den Verbilligungsbetrag keinen Anspruch; der "Verbilligungsbetrag" hängt allein von der Bereitschaft des Arbeitgebers ab. Ein weiterer Unterschied zum VermBG ist, daß die Abgabenbefreiung nach § 19 a nicht an Einkommensgrenzen gebunden ist. Ansonsten aber sind die Vermögensbeteiligungs-Anlagen des VermBG und des § 19 a EStG sowie weitere einschlägige Förderbestimmungen völlig identisch bzw. vom Gesetzgeber aufeinander abgestimmt.

Die Intention des Gesetzes ist daher, daß VermBG und § 19 a EStG gleichzeitig bzw. kombiniert angewandt werden. Bei Ausschöpfung der jeweiligen Fördergrenzen würde z.B. ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern den Kauf einer Vermögensbeteiligung zum Wert von 1.236 DM zum verbilligten Preis von 936 DM anbieten können. Bezahlen könnte der Arbeitnehmer mit 936 DM aus tarifvertraglichen vermögenswirksamen Leistungen oder aus seinem Barlohn; die verbleibenden 300 DM sind ein geldwerter Vorteil, der nicht versteuert zu werden braucht. Allerdings bleibt dieser geldwerte Vorteil nicht in jedem Fall auf Dauer erhalten. Wenn der Wert der Beteiligung prinzipiell schwankt, weil das Beteiligungspapier z.B. an einer Börse gehandelt wird, dann sinkt der geldwerte Vorteil beim möglichen Verkauf der Beteiligung nach Ablauf der Sperrfrist in dem Maße, wie der Kurswert bzw. Verkaufspreis der Beteiligung am Verkaufstag unter den Wert am Einkaufstag gesunken ist; beträgt die Kursdifferenz 300 DM und mehr, so hat sich der geldwerte Vorteil verflüchtigt. Andererseits kann der Verkehrswert nach Ablauf der Sperrfrist aber auch höher als der Einkaufspreis liegen.

Die einzelnen Förderbestimmungen und ihr Verhältnis untereinander, wie sie referiert wurden, haben historisch mehrere Veränderungen erfahren, die teilweise haushaltspolitisch, letztlich aber auch immer "sparpädagogisch" begründet wurden. Dies gilt insbesondere für die seit 1984 mit dem 4. VermBG realisierte Konzentration der Förderungen auf die im Gesetz bezeichneten Vermögensbeteiligungen auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene, die über das 5. VermBG 1987 im wesentlichen bis heute fortgeführt wurde. Diese Konzentration und die entsprechende

Abstimmung mit den ergänzenden Bestimmungen des § 19 a EStG kann man als staatliche Anreizversuche für "mehr Mut zum Risiko" beim Arbeitnehmer-Anleger interpretieren. Der Gesetzgeber hat deshalb die Vermögensbeteiligungen selber teilweise zutreffend als "Risikoanlagen" bezeichnet und die Abstimmung von VermBG und § 19 a EStG auch sprachlich als "Vermögensbeteiligungsgesetz" zusammengefaßt.

Die zeitlichen Stationen und inhaltlichen Elemente dieser staatlichen "Sparpädagogik" waren im wesentlichen die folgenden für das 4. VermBG ab 1984 und das 5. VermBG ab 1987:

- 1984 und 1987  
die schrittweise Erweiterung der Formen der Vermögensbeteiligungen im Anlagekatalog;
- 1984 bis 1989  
eine Vorzugsförderung von Vermögensbeteiligungen durch einen exklusiven Förderhöchstbetrag von 936 DM (während für alle anderen Anlageformen nur 624 DM galten) sowie eine besondere Sparszulage von 23 % bzw. 33 % bei mehr als zwei Kindern (die ebenfalls für das Bausparen galt, während für andere Anlageformen 16 % bzw. kinderbedingt 26 % gewährt wurden);
- 1989 bis 1993  
die Streichung jeglicher Sparszulage für Kontensparverträge bei Banken, für Lebensversicherungsverträge und für dem Kontensparen als vergleichbar angesehene außerbetriebliche Gewinnschuldverschreibungen sowie Genußscheine von Kreditinstituten. (Nur für vor 1989 abgeschlossene Verträge über entsprechende Sparanlagen wurde eine Übergangsregelung mit einer herabgesetzten Sparszulage von 10 % geschaffen, die für das Kontensparen spätestens 1994 und für das Lebensversicherungssparen spätestens im Jahr 2000 endet);  
die Senkung der Sparszulage für das Bausparen auf generell 10 % einschließlich Abschaffung der kinderbedingten Erhöhung, aber Heraufsetzung des zulagenbegünstigten Höchstbetrags von 624 DM auf 936 DM;  
die Senkung der Sparszulage für Vermögensbeteiligungen auf 20 % (ebenfalls ohne eine zusätzliche kinderbedingte Erhöhung), so daß insgesamt die Vermögensbeteiligungen weiter fördermäßig privilegiert blieben.
- Seit 1994 ist auch für Vermögensbeteiligungen die Sparszulage auf das Niveau von 10 % gesenkt worden, das vorher schon beim Bausparen bestand. Die zusätzlich mögliche Förderung der Vermögensbeteiligungen durch § 19 a EStG sichert aber nach wie vor eine fiskalische Sonderstellung dieser Anlageformen im Anlage- und Förderkatalog.

Diese Zusammenfassung der wichtigsten Strukturen staatlicher Vermögenspolitik für Arbeitnehmer sagt nicht viel aus über die faktische Nutzung der entsprechenden tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen und insbesondere einzelner Anlageformen durch die Arbeitnehmer im Zeitverlauf; diese Nutzung wird an anderer Stelle bei der Frage nach dem Verhältnis von Aufwand und Ertrag der derzeitigen Vermögenspolitik behandelt.



## 5 Drei verschiedene "investive Löhne" mit flächendeckendem und exklusivem Anspruch

### 5.1 Betrieblicher Investivlohn (betriebliche Kapitalbeteiligung)

Eine flächendeckende Ausdehnung des betrieblichen Investivlohns ist nur durch Einschränkung der Wahlfreiheit und/oder fiskalische Privilegierung des betrieblichen Investivlohns aufgrund höherer Anreize als bei anderen Sparformen denkbar. Die Einschränkung der Wahlfreiheit könnte z.B. durch Streichung aller außerbetrieblichen Anlageformen aus dem Anlagekatalog des VermBG erfolgen. Innerhalb der verbleibenden betrieblichen Anlagepalette könnte z.B. die Arbeitnehmer-Sparzulage in Abhängigkeit vom Risiko differenziert werden, sozusagen als Risikoprämie. Scheut man eine so weitgehende Einschränkung der Wahlfreiheit gerade wegen der besonderen Risiken, ist eine Flächendeckung des betrieblichen Investivlohns nur in der Tendenz und auch nur mit vergleichsweise hohen zusätzlichen fiskalischen Anreizen denkbar.

An entsprechenden Vorschlägen mangelt es nicht. Einige Vorschläge sind im Rahmen der bisherigen Sparförderung systemimmanent wie z.B. die deutliche Heraufsetzung des Steuerfreibetrags nach § 19 a EStG. Der Vorschlag im SPD-Steuerkonzept für einen Freibetrag von 1.000 DM (gegenüber heute 300 DM und früher 500 DM, während die Bundesregierung sie in ihrem Steuerkonzept sogar ganz streichen will) würde auf eine Vervielfachung des geldwerten Vorteils hinauslaufen, der heute maximal 94 DM Sparzulage beträgt - zumal dieser Freibetrag im Gegensatz zur Sparzulage nicht von Einkommensgrenzen der Arbeitnehmersparer abhängt. (Dieser Vorteil wird allerdings nur dann voll realisiert, wenn nach Ablauf der Sparfrist der Verkaufswert der betrieblichen Beteiligung nicht niedriger liegt als der Marktwert beim früheren verbilligten Kauf.) Andere Vorschläge etwa aus der AGP wollen die Lohnverwendung für betrieblichen Investivlohn - ob aus vermögenswirksamen Leistungen oder anderen Lohnanteilen - in die Steuerpauschalierung und Abgabenbefreiung nach § 40 b EStG einbeziehen, die heute bei Gehaltsumwandlungen bis zu 3.408 DM im Jahr möglich ist. Damit würde der betriebliche Investivlohn dieselben fiskalischen Anreize erhalten wie heute eine Form der betrieblichen Altersvorsorge, ohne aber auch nur annähernd das gesetzlich vorgeschriebene und gerichtlich mehrfach gestärkte Absicherungsniveau einer Betriebsrente zu erreichen. Schließlich gibt es auch aus der AGP Vorschläge, am eigenen Betrieb beteiligten Arbeitnehmern zusätzlich das Recht zur Beantragung von "anteiligen" Subventionen, Steuervergünstigungen usw. für Unternehmen einzuräumen, weil sie schließlich durch die Kapitalbeteiligung zu Mitunternehmern würden.

Aber auch wenn man von diesem letztgenannten Vorschlag absieht, dürfte es selbst mit relativ hohen fiskalischen Anreizen nicht leicht fallen, die sicherheitsorientierte Anlagepräferenz der Arbeitnehmer zu brechen, die sich in der Vergangenheit weitgehend dem Bausparen und dem Geldsparen zugewendet hat. Die mit wirksamen fiskalischen Anreizen verbundenen Belastungen der öffentlichen Haushalte dürften allerdings beachtlich sein, dies umso mehr, wenn zusätzlich noch staatliche Maßnahmen zur Absicherung von Beteiligungsrisiken auf relativ flächendeckender Basis bereitgestellt würden.

## 5.2 Überbetrieblicher Investivlohn (Branchenfonds)

Branchenfonds sollen aus gewerkschaftlicher Sicht tarifvertraglich vereinbarte Leistungen der Arbeitgeber in Investmentfonds leiten, die beide Tarifparteien gemeinsam gründen und verwalten und die wie andere Investmentfonds auch dem Kreditwesengesetz und weiteren Kapitalmarktgesetzen unterliegen. Die Arbeitgeber-Leistungen können die bestehenden oder erhöhte vermögenswirksame Leistungen sein - auch solche aus etwa Gewinnbeteiligungen. Diese Fonds nun könnten heute jederzeit schon gegründet werden und Anlageformen anbieten entsprechend dem Anlagekatalog des VermBG - auch wenn diese im einzelnen vielleicht nicht die gewünschte Anlageflexibilität bieten. Allerdings gilt unter Status quo-Bedingungen, daß solche Fonds angesichts der Konkurrenz bestehender Fonds und generell anderer Anlagemöglichkeiten im Rahmen des VermBG bei Wahlfreiheit nicht genug Interessenten finden, obwohl sie aufgrund der breiten Streuung ihrer eigenen Anlagepolitik mit einem niedrigeren Risiko als bei betrieblichen Investivlöhnen werben könnten. Zur Sicherstellung eines entsprechenden Kapitalzuflusses, der schließlich durch die eigenen vermögenswirksamen Tarifverträge aufgebracht wird, soll deshalb eine "Lohnverwendungsabrede" der Tarifparteien gesetzlich erlaubt werden. Sie würde die im VermBG enthaltene Wahlfreiheit aufheben und die vermögenswirksamen Leistungen - oder weitere tarifvertragliche Zahlungen - unmittelbar in den Branchenfonds lenken. Mit einer solchen Lohnverwendungsabrede wären also, würde sie genutzt, automatisch alle anderen Anlageformen des VermBG faktisch ausgeschlossen (von schon früher eingegangenen Sparverträgen abgesehen, die bis zum Ende ihrer Sperrfrist oder einer Übergangsfrist weiter bedient werden könnten). Zusätzlich könnte der Branchenfonds als neu zu definierende Anlageform in den Anlagekatalog des VermBG aufgenommen werden, soll seine Anlagepolitik mehr Flexibilität erhalten als die bisher zugelassenen Fondsformen.

Würde man dagegen den Branchenfonds lediglich in den Anlagekatalog aufnehmen, ohne die Lohnverwendungsabrede zuzulassen, würde er unter Umständen mangels Anlagezufluß nicht zustande kommen oder nicht lebensfähig sein. Tendenziell dieselbe Wirkung könnte auch bei Zulassung einer Lohnverwendungsabrede eine tarifvertragliche Öffnungsklausel haben, wenn diese besagt, daß Arbeitnehmer dann nicht in den Branchenfonds einzahlen müssen, wenn sie das Angebot ihres Arbeitgebers zu einem betrieblichen Investivlohn annehmen. Solche Klauseln werden zwar gelegentlich als Kompromißformel für eine "friedliche Koexistenz" von überbetrieblichem und betrieblichem Investivlohn ausgegeben. Aber sie könnten eine a priori Aushöhlung des Branchenfonds bedeuten, insbesondere wenn sie bisher an betrieblicher Beteiligung wenig interessierte Arbeitgeber zu einem entsprechenden Angebot provozieren. Dann wäre im Extremfall eine solche Öffnungsklausel ein Treibsatz für den betrieblichen Investivlohn, dem man wegen seines Risikos gerade mit Branchenfonds begegnen möchte. Aus einer solchen Dilemma-Situation kommt man nur heraus, wenn man den Branchenfonds bei Öffnungsklauseln mit spürbar höheren fiskalischen Anreizen versieht.

Es gibt aber noch eine andere Dilemma-Situation für den Branchenfonds selbst bei zulässiger Lohnverwendungsabrede. Gerade weil er dann die einzig mögliche Anlageform in einer Branche ist, steht seine Anlagepolitik unter einem besonders hohen Erwartungsdruck. Kann er diese Erwartungen nicht erfüllen, bleibt er in seiner Performance unter dem Durchschnitt anderer Fonds

oder macht er gar Verluste, kann dies zu Spannungen zwischen den Tarifparteien und auch zwischen den jeweiligen Verbänden und ihren einzelnen Mitgliedern führen.

Es bleibt festzuhalten, daß Branchenfonds durch die Zulassung einer Lohnverwendungsabrede ohne großen gesetzlichen Flankierungsaufwand flächendeckend realisierbar sind. Eine spürbare Änderung der Haushaltsbelastung der öffentlichen Hand dürfte sich dadurch nicht ergeben. Allerdings würde durch die Zulassung der Lohnverwendungsabrede die individuelle Wahlfreiheit der Arbeitnehmer-Anleger bei der Verwendung ihrer vermögenswirksamen Leistungen aufgehoben. Ein solcher Eingriff ist nicht generell abzulehnen, aber er muß immer mit dem dadurch erkaufte(n) Vorteil für den einzelnen bzw. dem Anlageergebnis wie der Ergebnissicherheit abgewogen werden. Und dieser ist beim Branchenfonds nicht überragend.

### **5.3 Betrieblicher und überbetrieblicher Investivlohn "neu" ("Beteiligungsrente" und Vorsorgefonds)**

Die Vermögensbildung in Altersvorsorgemaßnahmen zu transformieren, kann an zwei der drei Säulen der generellen Altersvorsorgepolitik anknüpfen: An betrieblicher Altersrente und an individueller Vorsorge. Auf erstere zielen im Prinzip die aktuellen Vorschläge von IG Metall, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Bankenverband und anderen, auf letztere der Bundesverband der deutschen Investmentgesellschaften (BVI) mit seinen im 3. Finanzmarktförderungsgesetz vorgesehenen Pensions-Sondervermögen.

Für Pensions-Sondervermögen sind bisher keine steuerlichen Vergünstigungen vorgesehen oder werden verlangt. Tatsächlich aber kann das Pensions-Sondervermögen-Angebot direkt die vorhandenen Möglichkeiten der Sparförderungs politik nutzen. Denn die vorgesehene gesetzliche Anlagestruktur des Pensions-Sondervermögen ist so flexibel, daß es auch als Wertpapier-Sondervermögen oder auch als Beteiligungs-Sondervermögen im Sinn des Anlage- und Förderkatalogs des VermBG gestaltet werden kann. Das Pensions-Sondervermögen würde mit dieser Ausrichtung also auch ein Anlagerisiko bieten bzw. implizieren, das mit den vergleichbaren Anlageformen im VermBG identisch wäre. Damit könnte das Pensions-Sondervermögen unmittelbar alle Arbeitnehmersparer mit vermögenswirksamen Leistungen ansprechen und sich - je nach Performance und Akzeptanz - einen entsprechenden Teil des vorhandenen Anlagemarktes erobern. Es würde dann andere mit dem VermBG konforme Anlageformen, die heute noch genutzt werden, im Zeitverlauf verdrängen. Eine solche Verdrängung wird allein schon wegen des irreführenden Namens befürchtet, weshalb es im Zuge der Beratungen des 3. Finanzmarktförderungsgesetzes Bestrebungen zur Namensänderung des Pensions-Sondervermögen gibt, die den Begriff "Pension" durch ein weniger ambitiöses Wort ersetzen wollen.

Davon abgesehen könnte ein solcher Verdrängungsprozeß natürlich beschleunigt werden - und im Extrem zum crowding out anderer Vermögensbildungs-Anlageformen führen - wenn das Pensions-Sondervermögen mit zusätzlichen fiskalischen Anreizen versehen würde. Für diesen Fall aber ist zu fragen, ob solche zusätzlichen fiskalischen Anreize nicht eher eine alternative Verwendung finden sollten zugunsten anderer Altersvorsorge-Anlagen, die bei gleicher Sparleistung eine höhere Rendite und/oder ein geringeres Risiko bieten. Diese Alternative wird im Prinzip im

Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge (bAv) offeriert, weil dort im Grundsatz ein höheres Sicherungsniveau durch gesetzliche Vorgaben und Rechtsprechung gegeben ist - und weil dort über die heute dominierenden Arbeitgeberbeiträge hinaus mit verbesserten Möglichkeiten für zusätzliche, rentenerhöhende Arbeitnehmerbeiträge zu rechnen ist.

Auch die Überführung von vermögenswirksamen Leistungen in das bAv-System ist bereits im gegebenen rechtlichen Rahmen möglich. Dabei sind im Prinzip zwei Wege zu unterscheiden: Ein VermBG-immanenter, der insbesondere auf die individuelle Anlageentscheidung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen abzielt, und ein exogener Weg, der auf eine kollektive Verwendung abstellt. Zunächst zum ersten Weg: Bei mehreren Formen der bAv kann die arbeitgeberseitig finanzierte Versorgung durch Arbeitnehmerbeiträge, also auch durch vermögenswirksame Leistungen, aufgestockt werden. Eine Unterstützungskasse z.B. ist zwar formal keine Anlageform im Sinn des Vermögensbildungs-Anlagekatalogs. Aber wenn die arbeitnehmerseitige Aufstockung formal als Arbeitnehmer-Darlehen an den Arbeitgeber vorgenommen wird, erfüllt sie alle nötigen Bedingungen des VermBG. Auch eine Sparzulage steht also zu, wenn die Einkommensgrenzen nicht überschritten sind. Zusätzlich ist die Arbeitnehmer-Einlage in die Unterstützungskasse gegen Konkurs gesichert, was sie im Anlagekatalog des VermBG als besondere, weil schuldrechtliche Beteiligungsform auszeichnet. Diese Sicherung entspricht weitgehend dem Sicherungsprinzip in der bAv. Allein diese Sicherung ist z.B. im Vergleich zu einer alternativen Anlage in Pensions-Sondervermögen (siehe oben) ein beachtlicher Vorteil. Allerdings ist diese Sicherung auf die Mindestlaufzeit bzw. Anlagesperrfrist des VermBG beschränkt. Das heißt, nach Ablauf von sieben Jahren gäbe es ein Sicherheitsgefälle zwischen den Arbeitgeberbeiträgen in die Unterstützungskasse und den Arbeitnehmerbeiträgen. Schließlich könnte der Arbeitnehmer entsprechend den VermBG-Bestimmungen nach Ablauf der Sperrfrist sein Darlehen kündigen und damit die beabsichtigte Aufstockung seiner bAv zunichte machen (das gilt allerdings auch für die alternative Anlage in ein Pensions-Sondervermögen).

Deshalb ist eine wirksame zieladäquate Einbeziehung von vermögenswirksamen Leistungen in die bAv wegen dieser Zeitbruchstelle mit zusätzlichen gesetzlichen Flankierungen verbunden. Eine zusätzliche fiskalische Förderung des Arbeitnehmer-Darlehens im Rahmen der bAv scheint dann nötig, wenn man sie im Rahmen von vermögenswirksamen Leistungen flächendeckend durchsetzen will. Das muß nicht unbedingt eine höhere Sparzulage sein; auch die Heraufsetzung des Förderhöchstbetrags von 936 DM z.B. auf das Doppelte oder Dreifache käme in Frage, zumal letzteres das Niveau der zukünftigen Betriebsrente spürbarer erhöhen würde. Es ist aber nicht auszuschließen, daß allein das Sicherheitsgefälle zwischen bAv und z.B. Pensions-Sondervermögen auf Dauer eine flächendeckende Wirkung im Selbstlauf erzielt - wenn das heutige Sicherungsniveau der bAv erhalten bleibt.

Der Vorteil von mehr Anlagesicherheit gilt ebenso für den zweiten Weg einer Transformation von vermögenswirksamen Leistungen aus bisherigen Verwendungen in die betriebliche Altersvorsorge, wie ihn die IG Metall exemplarisch im Rahmen des VW-Konzerns schon praktisch exerziert hat: Dort ist der entsprechende Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen nach seinem Laufzeitende nicht aufgestockt oder fortgesetzt, sondern im Einvernehmen mit der Arbeitgeberseite gekündigt und in einen volumengleichen Tarifvertrag in eine "Beteiligungsrente" umgewandelt

worden (s. den Wortlaut des Tarifvertrags in D2). Dieses Vorgehen hat gleich mehrere Vorteile. Insbesondere wird zugunsten der "Beteiligungsrente", die faktisch mit denselben vermögenswirksamen Leistungen wie vorher finanziert wird, uno actu eine flächendeckende Wirkung erzielt, weil der einzelne Begünstigte von vermögenswirksamen Leistungen keine Wahlfreiheit bei der Anlage mehr hat. Deswegen bedarf es im Gegensatz zum erstgenannten Weg (s. oben) keiner gesetzgeberischen Maßnahmen, um die flächendeckende Wirkung herbeizuführen. Und es werden gleichzeitig die fiskalischen Bestimmungen der bAv uneingeschränkt genutzt, insbesondere die Risikoabsicherung und - je nach bAv-Form - Lohnsteuerpauschalierung oder sogar Steuer- und Sozialabgabenbefreiung der früheren vermögenswirksamen Leistungen bzw. heutigen Arbeitnehmer-Leistungen zur "Beteiligungsrente". Vor allem durch letzteres ist die vermögensbildende, hier einen Rentenanspruch erzeugende Hebelwirkung bei gleichem Finanzeinsatz größer als bei den früheren vermögenswirksamen Leistungen, die der Steuer- und Sozialabgabenpflicht unterliegen. Schließlich gibt es bei der bAv keine Einkommensgrenzen bzw. - je nach Form - auch viel weiter gesteckte Fördergrenzen als beim VermBG. Zudem gibt es keine "Antragsfalle", die den Verlust der Arbeitnehmer-Sparzulage bedeutet, wenn man trotz Unterschreitens der Einkommensgrenze den entsprechenden Antrag beim Finanzamt versäumt. Und letztlich wird auch die beim ersten Weg auftretende "Zeitbruchstelle" bei der Sicherung des Arbeitnehmer-Darlehens nach Ablauf der Mindestanlagefrist automatisch vermieden.

Jedenfalls sind zur Integration von vermögenswirksamen Leistungen in Pensions-Sondervermögen oder bAv-Anlagen aktuell keine bzw. auf mittlere Frist nur geringfügige gesetzliche Flankierungen nötig; in beiden Fällen ist ein Einstieg heute schon möglich. Zusätzliche erhebliche fiskalische Anreize, die zur Belastung öffentlicher Haushalte führen, scheinen dagegen nicht unbedingt erforderlich. Aber selbst wenn sie bei Nutzung des VermBG bzw. Aufrechterhaltung der Tarifverträge über vermögenswirksame Leistungen zur Erzielung einer flächendeckenden Wirkung gewünscht sein sollten, wäre dies in seiner Haushaltswirkung auf mittlere Sicht begrenzt. Das gilt auch, wenn Tarifverträge über vermögenswirksame in Tarifverträge für "Beteiligungsrenten" umgewandelt werden, obwohl dann die fiskalischen Mindereinnahmen aus Lohnsteuerpauschalierung und Sozialabgabenbefreiung höher ausfallen als die Minderausgaben an Sparzulagen.

## **6 Die drei "investiven Löhne" im Licht empirischer Erfahrungen und politischer Rahmenbedingungen**

### **6.1 Ausschöpfung und Wirkung des Vermögensbildungsgesetzes**

Trotz teilweise explizit deklariertem Zusatzlichkeit sind tarifliche vermögenswirksame Leistungen zumindest vorübergehend vorenthaltener Barlohn; d.h. es liegt faktisch eine Substitution von Barlohn durch Sparlohn bzw. Investivlohn vor. Denn ohne die tarifpolitische Vereinbarung vermögenswirksamer Leistungen wäre in den entsprechenden Lohnrunden die Barloohnerhöhung spürbarer ausgefallen. Fehlt aber ein zusätzliches Einkommen, ist auch keine Erhöhung der freiwilligen Ersparnistätigkeit zu erwarten. Allenfalls bei sehr niedrigen Einkommen kann das vermögenswirksame Sparen als eine Art Zwangssparen die einzige Sparaktivität überhaupt sein bzw. gewesen sein. Doch ist gerade wegen der niedrigen Einkommenshöhe davon auszugehen,

daß in diesen Fällen vermögenswirksame Leistungen nach Ablauf der Sperrfrist unmittelbar liquidisiert wurden und werden. Die gesetzlich vorgeschriebene Sperrfrist des VermBG von sechs bis sieben Jahren - die vielen Kritikern immer schon als viel zu kurz erscheint - war übrigens von Anfang an auch Ausdruck der politischen Einsicht, daß Arbeitnehmer mit niedrigem Einkommen bei Zwangssparen ein zeitliches Ventil bzw. eine Lösungsmöglichkeit brauchen, um die aus dem laufenden Einkommen allein nicht finanzierbaren Bedürfnisse befriedigen zu können.

Da das Wirken einer Zusätzlichkeits-Illusion, die die freiwillige Ersparnisleistung aus dem laufenden Barlohn um die Zwangssparnis der vermögenswirksamen Leistungen bzw. des Sparlohns erhöht hätte, bisher empirisch nicht nachweisbar ist, muß man davon ausgehen, daß zumindest mittelfristig die freiwillige Ersparnis um das Zwangssparen reduziert wurde. In den letzten Jahren sinkt zudem die gesamtwirtschaftliche Sparquote und auch die der Arbeitnehmer. Auf jeden Fall gilt dies für Arbeitnehmer mit Einkommen unterhalb der Einkommensgrenzen des VermBG, die in Relation zu anderen Einkommen durchaus generell als Niedrigeinkommen bezeichnet werden können. Hier kann man sogar Entsparen und Verschuldung beobachten. Die nachlassende Sparneigung von Arbeitnehmern wird zweifellos von der bescheidenen Realeinkommensentwicklung der letzten Jahre und der zunehmenden Arbeitslosigkeit geprägt und überlagert eventuell vorhandene, aber eben nicht meßbare Auswirkungen der Sparförderung bei der kleinen Gruppe von Arbeitnehmern, die nur mit vermögenswirksamen Leistungen (zwangsgespart) haben sollten.

Das Urteil über die weitgehend fehlende positive Wirkung der Sparförderung auf die gesamte Sparneigung kann nicht zuletzt auch aus ihren geringen finanziellen Dimensionen im Vergleich zu anderen Bestandteilen der Arbeitseinkommen oder der Arbeitnehmern gezahlten staatlichen Geldtransfers abgeleitet werden. Die von den Arbeitgebern gezahlten Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld z.B. waren immer deutlich, in der Summe oft sogar ein Vielfaches höher als die arbeitgeberseitig finanzierten vermögenswirksamen Leistungen (s. den entsprechenden Vergleich für einzelne Tarifbereiche in Tabelle 4). Und auch fiskalische Maßnahmen wie insbesondere Kindergeld oder Wohngeld sowie Steuererleichterungen für die verschiedensten Zwecke waren immer bedeutender als die vermögenswirksamen Leistungen und erst recht die fiskalische Sparzulage (oder der Steuervorteil aus § 19 a EStG). Schließlich haben im Zeitverlauf die vermögenspolitischen Anreize in ihrer gesamtwirtschaftlichen Bedeutung stagniert oder sind sogar ständig gesunken: Zwar hatten schon Anfang der 80er Jahre in Westdeutschland 95 % aller von Tarifverträgen erfaßten Arbeitnehmer Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen, aber die Höhe dieser Leistungen ist im Durchschnitt von 466 DM in 1980 und 495 DM in 1983 nur auf 525 DM in 1996 gestiegen (s. Tabelle 1) und hat damit wesentlich langsamer zugenommen als die Brutto-Arbeitseinkommen. Zwar haben die Arbeitnehmer diese tarifvertraglichen Ansprüche im wesentlichen durch Leistungen aus dem laufenden Arbeitslohn aufgestockt auf 600 DM 1983 und rund 750 DM 1996 in Westdeutschland (ganz Deutschland 700 DM), doch auch dieser Anstieg ist nicht beachtlich. Auf jeden Fall ist der Anteil der Arbeitnehmer und der vermögenswirksamen Leistungen, die von Sparzulagen begünstigt wurden, von 69 % 1983 auf 32,1 % 1996 gefallen (s. Tabelle 2) bzw. von 76 % auf 40 % gesunken (s. Tabelle 3). Angesichts der Entwicklung der Brutto-Arbeitseinkommen oder auch der privaten Ersparnisentwicklung ist das Gewicht von

vermögenswirksamen Leistungen und Sparzulage im monetären Rahmen immer geringer bis marginal geworden (s. Tabelle 3): Machten z.B. die mit Sparzulage geförderten vermögenswirksamen Leistungen an der gesamten privaten Ersparnis 1983 noch 8,1 % aus, so waren es 1995 nur noch 2,7 %. Oder betrugen die mit Sparzulage versehenen vermögenswirksamen Leistungen 1983 noch 0,5 % des durchschnittlichen jährlichen Netto-Arbeitslohns, so waren es 1995 nur noch 0,2 %. Betrachtet man darin allein das Gewicht der Sparzulage, so war sie schon 1983 auf höchstens 0,1 % des Netto-Arbeitslohns zu veranschlagen. Auch von daher ist zu bezweifeln, daß die gesetzliche Sparförderung in Deutschland einen positiven Einfluß auf die Sparneigung der Arbeitnehmer gehabt hat.

Wenn die gesetzliche Sparförderung und die entsprechende Tarifpolitik somit in der Vergangenheit nicht in der Lage waren, die Sparquote und damit die Vermögensbildung der Arbeitnehmer - insbesondere solcher mit Einkommen unterhalb der Einkommensgrenze - zu erhöhen, so ist zu fragen, ob sie nicht wenigstens das Sparverhalten bezüglich bestimmter Anlageformen und -präferenzen beeinflußt hat. Immerhin hat der Gesetzgeber durch die Definition des Anlagekatalogs in Verbindung mit der Sparzulage - und später zusätzlich mit der Steuerfreiheit nach § 19 a EStG - das Sparverhalten beeinflussen wollen. Seit 1982 ist die Vermögensbildungspolitik durch den Versuch geprägt, die Risikokapitalbildung bzw. das sogenannte Beteiligungssparen in betrieblichen und überbetrieblichen Anlageformen zu fördern. Sie hat dazu im 4. VermBG ab 1984 und im 5. VermBG ab 1987 versucht - wie schon oben erwähnt - durch eine differenzierende fiskalische Förderung einerseits die Vermögensbeteiligungen zu stärken und andererseits insbesondere das Geldsparen zurückzudrängen. Aber trotz der teilweise deutlichen Privilegierung der Vermögensbeteiligungen, die oben im Abschnitt 4. referiert wurde, ist eine empirisch feststellbare Veränderung der Ersparnisstrukturen gering geblieben. Und es ist nicht sicher, ob die meßbaren Strukturveränderungen - die bedingt auch mit Präferenzänderungen der Arbeitnehmersparer gleichgesetzt werden können - auf die gesetzliche Sparförderung zurückgehen. Die Tabellen 5 und 6 liefern immerhin einige für die Wirkung der Sparförderung - und insbesondere die Beteiligungsförderung - nicht unbedingt positive Indizien:

So fällt beim Vergleich zwischen Sparen in Beteiligungskapital einerseits und Geldsparen sowie Bausparen andererseits auf, daß der Anteil des Risikosparens an der Verwendung vermögenswirksamer Leistungen seit 1983 zwar angestiegen ist, aber mit 10 % immer noch eine "Randerscheinung" bleibt (s. Tabelle 5). Es dominieren bei weitem die beiden anderen Sparkategorien. Und der Rückgang des Geldsparens, das seit 1984 zunächst förderpolitisch diskriminiert wurde und später überhaupt nicht mehr gefördert wurde, hat wesentlich stärker zum Anstieg des Bausparens als des Risikosparens geführt, obwohl im VermBG bis einschließlich 1993 selbst das Bausparen in geringerem Ausmaß als das Beteiligungssparen gefördert wurde - und bei betrieblichen Beteiligungen sogar noch die Vorteile des § 19 a EStG dazu kommen konnten. 1995 machte das Geldsparen mit vermögenswirksamen Leistungen volumenmäßig das Vierfache des Beteiligungssparens aus, obwohl nur noch vor 1989 abgeschlossene Geldsparverträge mit Sparzulage versehen werden. Betrachtet man das Anlageverhalten in absoluten DM-Beträgen, so relativiert sich die Privilegierungswirkung im VermBG zugunsten der Vermögensbeteiligungen noch stärker. Denn die Anlagebeträge in letztere sind nach 1993 spürbar zurückgegangen - parallel zum Rückgang

der angelegten vermögenswirksamen Leistungen insgesamt -, während die Anlagen in Bausparverträge entgegen dem allgemeinen Trend weiter steigen. Möglicherweise spielt ab 1994 eine Rolle, daß Vermögensbeteiligungen und Bausparen seitdem mit einer gleichen Sparszulage von 10 % versehen werden und die Anlagepräferenz der Arbeitnehmer deshalb besonders zugunsten des Bausparens durchschlagen kann.

Prüft man den möglichen Einfluß der Sparszulage auf das Anlageverhalten, dann scheint die Präferenz der Arbeitnehmersparer zugunsten des Bausparens noch deutlicher durch; denn das Bausparen sammelt in den 90er Jahren den bei weitem größten und gleichzeitig steigenden Teil der gewährten Sparszulagen, und zwar relativ wie absolut. Der Teil der für das Bausparen gewährten Sparszulagen ist sogar seit 1983 teilweise deutlich größer als der ins Bausparen fließende Teil an vermögenswirksamen Leistungen selbst. Dies ist ein Indiz dafür, daß insbesondere Arbeitnehmer mit niedrigem Einkommen (bzw. unterhalb der VermBG-Einkommensgrenze) immer schon eine eindeutige Präferenz für das Bausparen hatten - obwohl sie anschließend nicht immer gebaut haben bzw. bauen konnten - und darin auch durch die bessere Förderung für das Beteiligungssparen zwischen 1984 und 1993 nicht "gebrochen" werden konnten. Umgekehrt bleibt das Beteiligungssparen bis heute eine weitgehend trotz Privilegierungsversuchen nicht akzeptierte Anlageform.

Und dies gilt insbesondere für den im Beteiligungssparen enthaltenen betrieblichen Investivlohn, dessen Anteil darin das Bundesministerium für Arbeit für 1983 auf maximal 0,15 Mrd. DM oder 1 Prozentpunkt und für 1995 auf maximal 0,4 Mrd. DM oder 2 Prozentpunkte veranschlagt. Das jedenfalls ist der vom Bundesministerium für Arbeit geschätzte Finanzaufwand zum arbeitnehmerseitigen Erwerb von (verbilligten) Beteiligungen am Unternehmen des Arbeitgebers (oder eines verbundenen Unternehmens), welcher Steuererleichterungen gemäß § 19 a EStG ausgelöst hat. Aber diese vom Bundesministerium für Arbeit geschätzten Beträge und die dabei zugrunde gelegten Annahmen über die Verbreitung von betrieblichen Investivlöhnen müssen mit Vorsicht interpretiert werden (s. auch unten), so daß möglicherweise auch der oben erwähnte 10 %-Anteil des Beteiligungssparens an der gesamten Verwendung vermögenswirksamer Leistungen überhöht ist. Das Bundesministerium für Arbeit stützt sich bei seiner Schätzung auf Angaben von Unternehmen mit praktizierter betrieblicher Beteiligung und ihnen nahestehenden Vereinigungen, die die Zahl solcher Betriebe auf inzwischen 2.000 (1983: 1.000) und die Zahl der daran beteiligten Arbeitnehmer auf 2 Millionen (1983: 1 Million) Personen veranschlagen. Doch es muß betont werden: Umfang und Entwicklungsdynamik betrieblicher Kapitalbeteiligungsmodelle sind trotz häufig gegenteiliger Behauptungen nicht bekannt.

## 6.2 Die Praxis betrieblicher Investivlöhne

Es gibt für Deutschland weder eine erschöpfende Liste von Betrieben oder Unternehmen mit betrieblichem Investivlohn noch eine systematische Erfassung von Zugängen und Abgängen bei solchen Modellen. Für den letzten Versuch einer flächendeckenden Erhebung durch die Befragung von Management- und Betriebsratsseite nach ihren Erfahrungen mit betrieblichen Investivlöhnen konnten 1990 nur knapp 800 Betriebsadressen recherchiert werden. Diese hatten einmal im Laufe ihrer Betriebsgeschichte einen Investivlohn eingeführt, aber nicht unbedingt alle auch bis heute



fortgesetzt. Diese Umfrage des WSI bezog sich zum damaligen Zeitpunkt verständlicherweise auf Westdeutschland. Nach der deutschen Vereinigung sind zweifellos auch in Ostdeutschland Unternehmen mit betrieblichen Investivlohn-Modellen hinzugekommen. Aber weder ihre Anzahl noch die entsprechenden Betriebsnamen sind transparent. Unter den öffentlich erwähnten Beispielen werden allerdings relativ häufig Management-Buy-Outs (MBO) erwähnt, die keine echten Investivlohn-Modelle sind, weil sich die Kapitalbeteiligung bzw. besser: Kapitalübernahme in der Regel auf wenige Personen früherer leitender "Kader" beschränkt. Und in einer jüngsten Evaluierung von Investivlohn-Modellen in ganz Deutschland durch die Prognos AG im Auftrag des Bundesarbeitsministeriums sind von 50 angeschriebenen Adressen nur 20 für die Auswertung selektiert worden. Deshalb sind auch öffentlich immer wieder vorkommende Argumente, die aus der behaupteten Dynamik von Beteiligungsunternehmen einen Beleg für deren Erfolg ableiten, nicht als seriös zu qualifizieren.

Aber selbst wenn die behaupteten Zahlen über Dynamik und Umfang zutreffen sollten, werden die entsprechenden Betriebe und beteiligten Arbeitnehmer immer noch einen gesamtwirtschaftlich sehr kleinen Anteil ausmachen. Dieser Anteil ist ein Indiz dafür, daß die behaupteten Vorteile von Beteiligungsmodellen so spürbar nicht sein können; denn sonst würden sie viele Nachahmer finden, die mit ihren Betrieben unter anderen Umständen um ihre Wettbewerbsfähigkeit fürchten müßten. Schließlich sind diese Vorteile in der Literatur wie unter den Arbeitgebern von Beteiligungsmodellen selbst (laut der schon erwähnten Umfrage; s. unten) umstritten. Und faktisch sind solche Beteiligungsmodelle auch im Konkurrenzkampf mit anderen Maßnahmen zur Steigerung der betrieblichen Motivation und der betrieblichen Produktivität unterlegen, die in den letzten Jahren eine deutlich weitere Verbreiterung und eine spürbare Wirkung gezeitigt haben (Systeme immaterieller Beteiligung, Leanproduction u.a.m.).

### 6.2.1 Unklare Verbreitung und zweifelhafte Vorteile ...

Die repräsentative und zugleich überprüfbare Umfrage bei Unternehmen, die betriebliche Investivlohn-Modelle praktizieren oder vorübergehend praktiziert haben, ist - wie schon erwähnt - 1990 vom WSI durchgeführt worden (Schäfer 1992). Befragt wurden getrennt, aber mit gleichlautendem Fragebogen einerseits die Geschäftsführungen und andererseits die Betriebsräte in diesen Unternehmen, auch um eventuellen unterschiedlichen Einschätzungen vor allem über die Wirkungen von Investivlohn-Modellen nachspüren zu können. Nach den Antworten dieser beiden Betriebsparteien zu urteilen, die teilweise auf eine langjährige Erfahrung mit solchen Modellen zurückblicken können, müssen die Zielsetzungen bzw. Erwartungen an den betrieblichen Investivlohn gleich in mehrfacher Hinsicht zurückgenommen werden. Dies dürfte auch heute noch gelten, zumal es seitdem keine vergleichbare Untersuchung mehr gegeben hat, und da auch die inzwischen in den neuen Bundesländern gemachten Erfahrungen kaum anders ausfallen dürften. Im folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse dieser Umfrage zusammengestellt; weitere Details gehen aus dem Anhang hervor:

- Von keiner Seite wird in Deutschland eine Namensliste von Unternehmen geführt mit früheren oder heutigen betrieblichen Investivlohn-Modellen; deshalb mußten für die Umfrage

entsprechende Adressen aus diversen Quellen zusammengesucht werden. Identifiziert wurden schließlich rund 770 Unternehmen, die betrieblichen Investivlohn praktizieren oder zumindest vorübergehend praktiziert hatten. Das waren zum damaligen Zeitpunkt (1990) schon wesentlich weniger Unternehmen mit betrieblichem Investivlohn, als zeitgleich von anderer Seite - wie z.B. der Arbeitsgemeinschaft zur Förderung der Partnerschaft in der Wirtschaft (AGP) - behauptet wurde (rund 1.500 - 2.000). Von diesen rund 770 angeschriebenen Unternehmensadressen stellten sich schließlich rund 50 Fälle wegen Betriebsaufgabe, Konkurs etc. als nicht mehr existent heraus. Aus den noch vorhandenen "Beteiligungs"-Unternehmen sind dagegen in 209 Fällen die Fragebögen beantwortet und zurückgeschickt worden, so daß sich eine mehr als ausreichende Rücklaufquote für die Auswertung ergab.

- Die existierende Anzahl der einen betrieblichen Investivlohn praktizierenden Unternehmen muß noch einmal relativiert werden, weil unter ihnen offensichtlich zahlreiche große Konzerne oder beherrschende Unternehmen mit sehr vielen Tochtergesellschaften oder verbundenen Gesellschaften vertreten sind. Letztere haben entweder das Beteiligungsmodell der Mutter imitiert oder sogar ihren Beschäftigten Gelegenheit gegeben, sich an der Mutter bzw. dem beherrschenden Unternehmen direkt zu beteiligen. So stellen z.B. allein der Bertelsmann-Konzern 75 entsprechende Unternehmenstöchter, die RWE 72 und Mannesmann 50. Demnach ist der betriebliche Investivlohn in der Praxis auf Konzerne und ihr Umfeld konzentriert.
- Auch der behauptete spürbare Anstieg von betrieblichen Investivlohn-Modellen, aus dem wiederum die Attraktivität solcher Modelle abgeleitet wurde, trifft nicht zu: Seit 1970 hat es insgesamt eine relativ gleichmäßige Verteilung der Gründung solcher Beteiligungsmodelle auf der Zeitachse gegeben; nur vor 1970 waren es wesentlich weniger.
- Die meisten betrieblichen Investivlohn-Modelle befinden sich in Kapitalgesellschaften (AG 40 %, GmbH 34 %). Aufgrund ihrer meist überdurchschnittlichen Größe werden in diesen Unternehmen auch die meisten beteiligten Arbeitnehmer beschäftigt. Hier spiegelt sich u.a. wider, was oben schon zur Konzentration der Beteiligungspraxis auf Konzerne und beherrschende Unternehmen gesagt wurde.
- Innerhalb aller Beteiligungsunternehmen dominieren unter den verschiedenen möglichen direkten und indirekten Beteiligungsformen mit großem Abstand die Aktie (36,2 %, die übrigens nicht nur in Aktiengesellschaften sondern auch in verbundenen Unternehmen angeboten wird), die Stille Beteiligung (23,1 %, die weit überwiegend in GmbHs praktiziert wird) und das Arbeitnehmer-Darlehen (19,2 %, das in allen Unternehmens-Rechtsformen vorkommt). Das Arbeitnehmer-Darlehen ist damit die rechtsformenunabhängig am weitesten verbreitete Beteiligungsform, was sowohl für seine Flexibilität spricht als auch zum Ausdruck bringt, daß das Arbeitnehmer-Darlehen entsprechend dem VermBG auf Kosten des Arbeitgebers gegen Konkurs abgesichert werden muß. (Die ebenfalls im VermBG enthaltene und mit einer gleichen Sicherungsvorschrift versehene Namens-Gewinnschuldverschreibung wird sehr selten praktiziert.)

Bezieht man die Häufigkeitsverteilung der Beteiligungsformen nicht auf die beteiligenden Unternehmen, sondern auf die beteiligten Arbeitnehmer, so wird die Belegschaftsaktie - selbst

wenn man das Halten von Aktien der nicht unmittelbar arbeitgebenden Konzernmutter oder eines anderen beherrschenden Unternehmens außer acht läßt - noch dominanter.

- Abgesehen vom Arbeitnehmer-Darlehen ist bei allen anderen Beteiligungsformen, eine Sicherung gegen Konkurs oder gegen vor einem Konkurs denkbarer Gefahren der Wertminderung oder gar des Verlusts der Beteiligung gesetzlich nicht vorgesehen. Die befragten Geschäftsführungen und Betriebsräte der Unternehmen mit praktiziertem betrieblichen Investivlohn haben auch verneint, daß es unabhängig von solchen gesetzlichen Vorschriften entsprechende Sicherungen auf einzelvertraglicher Basis gibt.
- Geschäftsführer und Betriebsräte dieser Unternehmen wurden auch nach den Motiven gefragt, die zur Einführung von betrieblichen Investivlöhnen geführt haben. Doch während die beiden Betriebsparteien die Fragen zu Art und Struktur ihres betrieblichen Investivlohns zu fast 100 % beantwortet haben, enthalten sie sich jetzt in einem erstaunlich hohen Ausmaß überhaupt einer expliziten Antwort (s. Tabelle 7). Bei den Geschäftsführungen gaben z.B. zwei Drittel keine Antwort auf die Frage nach dem Motiv "Stärkung des Eigenkapitals" oder auch nach dem Motiv "Verringerung der Personalfuktuation". Rund 50 % der Geschäftsführungen gaben keine Antwort auf die Frage nach dem Motiv "Stärkung von Leistungsanreizen". Sogar 85 % von ihnen gaben keine Antwort auf die Frage nach dem Motiv "Verbesserung der Altersvorsorge". Da in diesem Fall die Frage nach den Motiven nicht mit "Ja" oder "Nein" zu beantworten war, sondern durch Ankreuzen der Motive, sind in den Antwortenthaltungen auch die Reaktionen eingeschlossen, die sich bei anderen Vorgaben im Fragebogen explizit mit "Nein" geäußert hätten.

Auf jeden Fall aber ist aus den Antwortenthaltungen zu schließen, daß die Ziele der öffentlichen Debatte um betriebliche Investivlöhne in der betrieblichen Investivlohnpraxis keine überragende Rolle spielen. Offensichtlich herrscht faktisch gegenüber diesen Motiven eine indifferente bis ablehnende Haltung, die auch als Bedeutungslosigkeit dieser Motive für die Gründung betrieblicher Investivlohn-Modelle interpretiert werden kann. Wäre es anders, hätten sich mehr Geschäftsführer zu diesen Fragen dezidiert, d.h. in diesem Fall mit "Ja", geäußert. Dasselbe gilt für die entsprechenden Betriebsräte, die sich zu den Motiven im übrigen noch weniger zustimmend geäußert haben. Diese Interpretation des Antwortverhaltens wird noch verstärkt, wenn man die explizite Bestätigung einzelner Motive durch die Befragten untereinander gewichtet, da die Mehrfachnennung von Motiven möglich war. Unter allen genannten Motiven kam dann bei den Geschäftsführern das Motiv "Vermögensbildung der Arbeitnehmer" mit 36,1 % am häufigsten vor; erst dann folgen die Motive "Stärkung des Eigenkapitals" mit 15,0 % Häufigkeit und "Verminderung der Fluktuation" mit 12,4 %. Zu betonen ist, daß die abgefragten betriebspezifischen Motive wie die zuletzt genannten offenbar eine besonders geringe Rolle bei der Einführung von betrieblichem Investivlohn spielen; selbst das öffentlich häufig propagierte Ziel der Eigenkapitalstärkung steht stark im Hintergrund. Im übrigen antworten die Betriebsräte auch unter diesem Aspekt so ähnlich wie die Geschäftsführer.

- Auch bei den Antworten auf die Fragen nach den Wirkungen der betrieblichen Investivlohn-Modelle auf das Betriebsgeschehen gibt es sowohl bei Geschäftsführern wie bei Betriebsräten einen erheblichen Anteil an Antwort-Enthaltungen; diese fällt allerdings etwas kleiner aus als bei den Fragen nach den Motiven. Dafür aber fallen die Antworten wieder ernüchternd aus (s. Tabelle 8). Positive Wirkungen betrieblicher Investivlöhne werden in keinem Wirkungs-Fall von mehr als der Hälfte der befragten Geschäftsführer bejaht; oder anders: bei den Geschäftsführern macht die Summe der Kategorien "Keine Antwort" und "Nein" mindestens gut die Hälfte, maximal sogar drei Viertel ihrer Antworten insgesamt aus. Demnach sind also selbst unter den Geschäftsführern von Unternehmen mit betrieblichem Investivlohn deren vielfach behauptete positive Wirkungen umstritten. Besonders ausgeprägt ist die Skepsis gegenüber den Wirkungen übrigens bei den Geschäftsführungen von Aktiengesellschaften, bei denen der größte Teil aller Arbeitnehmer mit betrieblichen Investivlöhnen beschäftigt ist. Selbst wenn man die Kategorie "Keine Antwort" außer acht läßt, so sehen die Geschäftsführer quer durch alle Unternehmens-Rechtsformen allein bei "Motivation und Leistungsbereitschaft" mehr explizit positive als explizit negative Wirkungen. Bei den zwei anderen abgefragten Wirkungskomplexen - "Verbesserung des Verhältnisses zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat" sowie "Verbesserung betrieblicher Konfliktlösungen" - antworten aber auch die Geschäftsführer überwiegend mit "Nein". Schließlich ist in allen Fällen die Haltung der Betriebsräte noch skeptischer als die der Geschäftsführer.

Insgesamt geben diese Antworten aus den Reihen der betroffenen betrieblichen Akteure selbst auf der Basis ihrer Erfahrungen den an betriebliche Investivlohn-Modelle in der Öffentlichkeit geknüpften Hoffnungen wenig Nahrung. Dieser Eindruck dürfte sich auch durch die bisher nicht systematisch aufgearbeitete Erfahrung mit betrieblichen Investivlöhnen in Ostdeutschland seit 1991 nicht ändern, zumal sich dort neben den eigentlichen MBO-Fällen nur relativ wenige echte Beteiligungsfälle identifizieren lassen. In einer jüngsten, breit angelegten Studie - von Brussig u.a. 1997 - über die Bestandsbedingungen und Entwicklungspotentiale ostdeutscher Kleinbetriebe im Auftrag der KSPW findet sich z.B. kein einziges praktiziertes Investivlohn-Modell unter den untersuchten Betrieben des produzierenden Gewerbes und unternehmensnaher Dienstleistungen. Und auch die bislang breiteste Befragung ostdeutscher MBOs durch das Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH 1996), die rund ein Drittel aller dort nach der Vereinigung gegründeten entsprechenden Unternehmen einbeziehen konnte, geht auf die mögliche Kapitalbeteiligung der Belegschaft nicht ein. Dasselbe gilt für eine jüngere Untersuchung des Bonner Instituts für Mittelstandsforschung (1996) über die Entwicklung von Mittelstands-Unternehmen und MBOs in den neuen Bundesländern. (Dagegen hatte jeweils eine ältere Untersuchung derselben Institute von 1992 und 1994 über die Gründungsphase von MBOs immerhin noch rund 150 bzw. 50 darunter ausgemacht, die auch die Beteiligung von Beschäftigten am Unternehmenskapital kannten. Allerdings waren damals schon die Angaben zu Details spärlich und heterogen.) Deshalb kann man von den wenigen detailliert und namentlich bekannt gewordenen Beteiligungsfällen weder auf die Gesamtzahl und deren Entwicklung noch auf die Formen und Strukturen von betrieblichen Investivlöhnen im Osten schließen. Aus all diesen Gründen müssen für West- wie Ostdeutschland die betrieblichen Investivlohn-Modelle eher der Pflege der betrieblichen Atmosphäre bzw. der

Anreicherung der betrieblichen Personal- und Sozialpolitik zugeordnet werden.

Diese Einschätzung kann auch abgeleitet werden durch einen Vergleich zwischen Unternehmen mit Investivlohn-Modellen einerseits sowie anderen ohne solche Modelle. Eine besonders gute zulässige Vergleichsmöglichkeit liefern z.B. die Porzellan-Firmen Hutschenreuther und Rosenthal, von denen Rosenthal ein langjähriges Beteiligungsmodell (noch) praktiziert. Dieser Vergleich kann unter idealen Bedingungen stattfinden, weil beide Firmen dieselben Produkte herstellen, denselben regionalen Tarifverträgen unterliegen und mit ihren Stammwerken wie Verwaltungen im selben Ort beheimatet sind. Von diesen beiden Unternehmen ist nun die Firma Hutschenreuther die erfolgreichere geworden und geblieben, obwohl es dort keinerlei betrieblichen Investivlohn gegeben hat.

Auch ausländische Erfahrungen weisen in die gleiche Richtung. In den USA z.B. ist die absolute Zahl von vergleichbaren Modellen zwar deutlich höher als in Deutschland; gemessen an der Gesamtzahl der US-Firmen aber stellen auch sie eine kleine Minderheit dar, die zudem nur vor dem Hintergrund besonderer US-Strukturen beim Steuer- und Sozialversicherungssystem zu verstehen ist. Und schließlich sind die Versuche, die Wirkungen solcher Modelle auf den betrieblichen Erfolg insbesondere ökonomisch zu messen, vom methodischen Ansatz fragwürdig und im Ergebnis diffus (s. z.B. Schares 1993).

- Beschäftigungseffekte durch betrieblichen Investivlohn?

Die Frage nach Beschäftigungseffekten kann hier nur auf das Instrument des betrieblichen Investivlohns bezogen werden. Denn der überbetriebliche Investivlohn in Form von Tariffonds eignet sich a priori nicht für Beschäftigungspolitik, weil er Branchenpolitik weder machen soll noch machen kann. Dasselbe gilt für betriebsextern praktizierte Formen der betrieblichen Altersvorsorge. Doch auch beim betrieblichen Investivlohn werden Beschäftigungseffekte mehr beschworen als belegt. Auf jeden Fall sind sie noch viel schwieriger nachweisbar als sonstige angeblich vorteilhafte Effekte des betrieblichen Investivlohns. Und träfen z.B. die behaupteten motivations- und produktivitätssteigernden Wirkungen des betrieblichen Investivlohns zu, so würden sogar über Produktivitätssteigerungen Arbeitsplätze abgebaut werden. Aber um es zu wiederholen: Solche Wirkungen lassen sich nach den vorliegenden empirischen Erfahrungen nicht nachweisen, weil nicht zuletzt den "gutgehenden" Beteiligungsbetrieben mit Wachstum bei Produktion und Beschäftigung auch schlechtgehende und sogar gescheiterte Beteiligungsmodelle mit Arbeitsplatzvernichtung gegenüberstehen. Bekannte negative Fallbeispiele sind der Computerhersteller Nixdorf, der nach seinem Konkurs von Siemens übernommen wurde, sowie der Porzellanhersteller Rosenthal, der in seiner jüngsten Vergangenheit mehrere hundert Arbeitsplätze abgebaut hat und dann trotzdem mehrheitlich an den englischen Konkurrenten Wedgwood verkauft wurde.

Besondere Beschäftigungshoffnungen durch den Investivlohn - zumindest Hoffnungen auf Beschäftigungssicherung - richten sich bekanntlich auf seine Anwendung in den neuen Bundesländern. Doch gerade hier ist die Fragwürdigkeit solcher Hoffnungen auch besonders ausgeprägt. Zwar konnten in Ostdeutschland die Beschäftigten theoretisch und zum Teil auch praktisch von

der Treuhand ihre Betriebe "billig", d.h. für die beschäftigten Arbeitnehmer erschwinglich kaufen. Aber der niedrige Preis war häufig auch schon Ausdruck von betrieblichen Problemen bzw. einer fehlenden Akzeptanz des Betriebs bei potentiellen anderen Käufern. Und diese Probleme machten sich erst recht nach dem Kauf bemerkbar - und würden es auch heute tun, wenn noch preiswerte Kaufgelegenheiten bestünden: Die betriebliche Modernisierung zur Gewinnung von Wettbewerbsfähigkeit insbesondere jenseits regionaler Grenzen erforderte und erfordert zusätzliches Kapital, das weit über den Kaufpreis und damit über die Finanzierungsmöglichkeiten der Belegschaft hinausgeht. Und selbst wenn dieses Kapital von ihr doch wider Erwarten über Kredit zu beschaffen wäre - die Kapitalausstattung eines einzigen Arbeitsplatzes erfordert heute im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt 400.000 DM und in manchen Branchen ein Vielfaches - stünde diesem Engagement ein weit überdurchschnittliches Risiko der Arbeitnehmer als Kapitalanleger gegenüber.

Vor diesem Hintergrund sind die Bemühungen von drei ostdeutschen Bundesländern einschließlich Berlin zu sehen, entsprechende Kapitaleinlagen der Arbeitnehmer für den (Teil-)Kauf oder die Modernisierung ihrer Betriebe durch Landesbürgschaften und ähnliches abzusichern (s. Anlage D9). Doch bisher gibt es weniger als 10 realisierte Bürgschaftsfälle. Die Erklärung für diese geringe Zahl liefern im wesentlichen drei Hemmnisse: Angesichts der möglichen Bürgschaftsrisiken für die Landeshaushalte bei einer flächendeckenden Bürgschaftspolitik fallen die Vergabebedingungen dieser Bürgschaften relativ restriktiv aus; die Bürgschaften selbst decken nur einen Teil der Arbeitnehmer-Einlagen ab und bremsen so deren Risikobereitschaft; und Bürgschaften setzen eine überdurchschnittliche Transparenz über die Unternehmenslage voraus, die die Alt-eigentümer bzw. Mehrheitseigentümer neben den Arbeitnehmern trotz Krisensituationen nur selten gewähren wollen.

Es muß deshalb bezweifelt werden, daß Beschäftigungshoffnungen in Verbindung mit betrieblichen Investivlöhnen gerade für Ostdeutschland begründet sind; und es muß gefragt werden, ob es für die dortigen Beschäftigungsprobleme nicht bessere Instrumente gibt.

#### - Betrieblicher Investivlohn und mehr Mitbestimmung?

Selbst die naheliegende Vermutung, daß durch betrieblichen Investivlohn die Belegschaft und der Betriebsrat mehr Einfluß auf die Entwicklung des Unternehmens nehmen können, läßt sich durch die Empirie nicht bestätigen. Eigentlich ist mit einer gesellschaftsrechtlichen Beteiligung an einem Unternehmen (im Gegensatz zu den auch möglichen schuldrechtlichen Beteiligungen wie etwa dem Arbeitnehmer-Darlehen) ein vom Eigentumsrecht abgeleiteter Einfluß im Grunde intendiert. Aber schon die formale Ausgestaltung der meisten Beteiligungsformen im VermBG wie in der betrieblichen Beteiligungspraxis vermitteln kein eigentliches Stimmrecht. Deshalb handelt es sich entweder um schuldrechtliche Beteiligungen oder um stille Beteiligungen mit allenfalls gewissen Informationsrechten oder um a priori stimmrechtslose Genußrechte bzw. um stimmrechtslose Aktien. Aber auch Aktien mit Stimmrecht oder GmbH-Anteile, die selten vom Arbeitgeber angeboten werden (letztere insbesondere wegen hoher Kosten u.a. für die notarielle Beglaubigung des GmbH-Anteils), vermitteln faktisch keinen Einfluß, weil auch die Ausgabe solcher mit Stimmrecht

ausgestatteter Beteiligungen immer vom Arbeitgeber bzw. Alteigentümer gesteuert werden kann und deshalb die Arbeitnehmeranteile unter einem gesellschaftsrechtlich-unternehmerisch bedenklichen Schwellenwert am Grundkapital gehalten werden. Theoretisch könnte auch ein Kapitalanteil der Arbeitnehmer unter der genannten Schwelle aus rein "atmosphärischen" oder "psychologischen" Gründen von Bedeutung sein. Aber eine entsprechend vermittelte Einflußnahme der Belegschaften oder ihrer Vertretungen auf die "Geschicke ihres Unternehmens", die über die aus dem Arbeitnehmer-Status abgeleiteten Rechte der betrieblichen Mitbestimmung hinausgeht, läßt sich empirisch nicht belegen. Zweifellos gibt es Unternehmen, die ihren Beschäftigten solche über die Ansprüche des Betriebsverfassungsgesetzes oder des Mitbestimmungsgesetzes hinausgehenden Möglichkeiten einräumen, ohne daß eine gesellschaftsrechtliche bzw. materielle Beteiligung vorliegt. Aber solche Unternehmen mit rein immaterieller Beteiligung sind nicht Gegenstand dieses Gutachtens. Sie sind aber auch nicht typisch für Unternehmen überhaupt. Und die aus US-Unternehmen gelegentlich herangezogenen Beispiele von Belegschaften, die ihre Stimmrechte per Aktienbesitz auf Hauptversammlungen bündeln, sind in den USA ebenso eine Ausnahme und haben vor allem ihren Grund darin, daß es dort keine Betriebsverfassung gibt.

Im Prinzip kann bei den wenigen deutschen Aktiengesellschaften (ca. 3.000, von denen nur etwa 800 an der Börse zugelassen sind) die Präsenz von Belegschaftsaktionären auf Hauptversammlungen verstärkt und auch zur Wortmeldung genutzt werden. Doch dafür reicht generell der Besitz einer einzigen mit Stimmrecht ausgestatteten Aktie aus. Ob z.B. die Bündelung solcher Stimmrechte von Belegschaftsaktionären - wie z.B. seit langem bei VW in einem Aktionärsverein - die "politischen" Durchsetzungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer-Vertretung bei VW oder anderswo aufgrund eines möglicherweise über Öffentlichkeit erhofften Drucks erhöht, darf bezweifelt werden. Rechtlich reichen die kumulierten stimmrechtsfähigen Kapitalanteile weder bei VW noch in anderen Fällen betrieblicher Investivlöhne für einen wirksamen Einfluß aus.

### **6.2.2 ... aber Nachteil: Doppelrisiko**

Im Gegensatz zu den vermeintlichen Vorteilen der betrieblichen Vermögensbeteiligung sind deren Nachteile, die Verlustbeteiligung und das doppelte Risiko, relativ offenkundig. Und vor allem ist der Risikofall auch schon häufig eingetreten, ohne daß es darüber in der Öffentlichkeit eine vergleichbar intensive Debatte gegeben hätte wie über gutgehende Beteiligungsmodelle. Auf letztere wird gerne hingewiesen (so auch in der schon zitierten Untersuchung der Prognos AG im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit), erstere werden dagegen gern verdrängt. Relativ bekannt gewordene Risikofälle sind die Firmen Photo-Porst oder Nixdorf; letztere war ein eigentlich überraschender Fall in einem dynamisch wachsenden High-Tech-Markt. Bei Nixdorf haben die beteiligten Arbeitnehmer ihre Beteiligungswerte und viele davon auch ihren Arbeitsplatz verloren. Gleichzeitig ist als Folgewirkung ein weiterer Vermögensverlust eingetreten, weil aufgrund der Nixdorf-Krise viele ehemalige Mitarbeiter den Standort verlassen und/oder ihre selbstgenutzte Immobilie verkaufen wollten, aber wegen des Angebotsdrucks nur einen schlechten Preis erzielen konnten oder sogar überhaupt keinen Käufer gefunden haben.

Noch weniger bekannt als realisierte Risikofälle ist die Tatsache, daß von der Politik, die das VermBG seit 1983 in Richtung Risikobeteiligung mehrfach novelliert hat, in mehreren Fällen ein Teil der Risikoorientierung durch Korrektur des Anlagekatalogs zurückgenommen werden mußte, um die durch bestimmte Beteiligungsformen eingetretenen Vermögensschäden von Arbeitnehmern mit vermögenswirksam angelegten Leistungen nicht weiter kumulieren zu lassen (s. Übersicht 10). Zuletzt mußte die Bundesregierung für vermögenswirksame Leistungen, die in Genossenschaftsbeteiligungen geflossen waren, sogar ein Sonderkündigungsrecht vor Ablauf der gesetzlichen Sperrfrist schaffen, um den betroffenen Arbeitnehmern einen vorzeitigen Ausweg aus einer schon in sehr vielen Fällen eingetretenen Vermögensvernichtung zu bieten, die durch betrügerisches Handeln entsprechender Anlageanbieter auf dem Grauen Kapitalmarkt eingetreten war. Ganz aktuell wird dazu in der Tagespresse über die gerichtlich verfügte Auflösung der Genossenschaft "Atlantis" berichtet, an der sich 85.000 Arbeitnehmer mit vermögenswirksamen Leistungen beteiligt hatten, die zum großen Teil verloren sind und sogar unter Umständen mit einer nachträglichen Nachschußpflicht über die Einlage hinaus verbunden sind. Trotz der Gesetzesänderungen sind mit solchen gesetzlichen Korrekturen bis heute betrügerische Möglichkeiten zu Lasten der vermögenswirksam Sparenden im Zusammenhang mit der Sparförderung offenbar nicht gänzlich abgestellt, wie in einschlägigen Fachzeitschriften wie etwa Finanztest immer wieder nachzulesen ist.

Ist bei "Atlantis" und anderen Fällen "nur" ein Einfachrisiko eingetreten, so deuten die jährlichen - und in den letzten Jahren sogar ständig steigenden - Unternehmenskonkurse auf das potentielle Doppelrisiko in Verbindung mit betrieblichen Investivlohn-Modellen hin: Den Verlust von Kapitaleinlage und Arbeitsplatz. Nach einer aktuellen Veröffentlichung der Vereine Creditreform (1997) werden 1997 in Deutschland 27.700 Unternehmen in Konkurs gehen und dadurch 554.000 Arbeitsplätze vernichtet, davon in Ostdeutschland relativ am meisten (8.200 Betriebe und 206.000 Arbeitsplätze).

Wegen der realisierten und potentiellen Risiken gibt es seit langem (wenige) gesetzliche Vorkehrungen dagegen und (viele) politische Forderungen zur Absicherung zumindest des Konkursrisikos. Gesetzlich gilt für schuldrechtliche Beteiligungen, wie erwähnt, das Werksparkassen-Verbot und deshalb im Rahmen des VermBG für das Arbeitnehmer-Darlehen und die (sehr selten genutzte) Namensgewinnschuldverschreibung eine Verpflichtung zur Absicherung auf Kosten des Arbeitgebers. Für einige andere Beteiligungsformen bietet das VermBG nur die Möglichkeit, innerhalb der Anlage Zeiten bis zum Ablauf der gesetzlichen Sperrfrist zwischen Anlagen umzuschichten - wenn man ein Risiko für die ursprüngliche Anlage rechtzeitig erkennt. Das wird von vielen Seiten als zu wenig empfunden.

Deshalb wird schon seit längerem verlangt: Konkursabsicherung aller betrieblichen Investivlöhne auf Kosten des jeweiligen Arbeitgebers, auf Kosten aller Arbeitgeber oder auf Kosten des Staates. Aber die Erfüllung solcher Forderungen ist problematisch: Der einzelne Arbeitgeber müßte umso höhere Versicherungsprämien zahlen, je größer sein betriebliches oder Branchen-Risiko eingeschätzt wird; alle Arbeitgeber mit betrieblichen Investivlohn-Modellen müßten ein kollektives Sicherungssystem im Umlageverfahren analog etwa zum Pensionssicherungsverein einrichten; oder der Staat müßte z.B. Ausfallbürgschaften vergleichbar seinen Hermes-Versicherungen im



Exportgeschäft der Wirtschaft anbieten.

Die von drei ostdeutschen Bundesländern seit etwa zwei Jahren für ihre Regionen eingerichteten Landesbürgschaften zugunsten betrieblicher Investivlohn-Modelle sind kein Gegenargument bzw. kein Heilmittel. Denn wegen der überdurchschnittlichen Risiken gerade bei ostdeutschen Betrieben (s. auch oben die Konkursangaben) ist die Bürgschaftsgewährung, auf die im übrigen kein Rechtsanspruch besteht, an relativ restriktive Bedingungen gebunden, damit die ohnehin belasteten öffentlichen Haushalte möglichst geschont werden. Und die potentiellen Bürgschaftsnehmer schrecken auch häufig zurück vor der verlangten Transparenz über die wirtschaftliche Lage ihrer Betriebe oder auch vor dem verbleibenden Risiko ihrer Kapitalbeteiligung. Nach Auskunft der drei für die Vergabe zuständigen Treuhandstellen sind bisher für alle drei Bundesländer Berlin, Sachsen-Anhalt und Thüringen zusammen lediglich in rund zehn Fällen Bürgschaften vergeben worden (s. dazu auch die Anlagen D9).

Auch die Bundesregierung schont in vergleichbaren Fällen selbst dort ihren Haushalt, wo sie durch Bundesgesetz ein Vermögensrisiko Dritter sogar mittelbar erzeugt. Im "Gesetzentwurf zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen" werden die Tarifparteien verpflichtet, bei der Vereinbarung von sogenannten Langzeitkonten auf ihre Kosten für Insolvenzschutz zu sorgen, der bei Wertguthaben für geleistete Arbeitszeiten von 12.810 DM und einem Ausgleichszeitraum von über 27 Monaten einsetzen soll.

### 6.3 Eigenkapitalschwäche und Wagniskapitallücke?

Eine Eigenkapitalschwäche der am Markt agierenden Unternehmen gibt es nach jüngsten Erhebungen aus Bankenkreisen nicht bzw. nicht mehr (s. Tabelle 9 und Schaubild 2, Bundesverband Deutscher Banken 1996 und Bundesbank 1997). Und auch ostdeutsche Unternehmen weisen inzwischen im Durchschnitt eine Eigenkapitalquote auf, die nur unwesentlich geringer ist als die von westdeutschen Unternehmen. Die Bundesbank als "Kronzeuge" weist sogar darauf hin, daß insbesondere bei Personengesellschaften die ausweisbare Eigenkapitalquote die ökonomische Potenz der Unternehmensinhaber eher unterschätzt, weil aus steuerlichen Gründen ein Teil des einsetzbaren Vermögens im Privatbereich gehalten wird.

Wohl aber scheint es für Unternehmen, die in den Markt eintreten wollen und sich in der Gründungs- und Aufbauphase befinden, nicht genug Start- oder Risikokapital zu geben. Gerade dafür aber reicht die Lohnsumme der Arbeitnehmer in diesen Unternehmen zur Umwandlung von Barlohn in ausreichenden Sparlohn auf keinen Fall. Denn die durchschnittliche Kapitalausstattung eines einzigen Arbeitsplatzes verlangt heute in Deutschland quer durch alle Branchen einen Kapitaleinsatz von rund 400.000 DM; in manchen Bereichen kann dieser Betrag schließlich sehr viel höher liegen. Der Lohn oder gar nur Teile des Lohns als kurzfristig ergiebige Quelle für diese Summe scheidet somit a priori aus, zumal Beschäftigte in der Gründungsphase neben den Gründern ohnehin kaum existent sind. Die entsprechende Kapitalzufuhr kann deshalb nur von den Unternehmensgründern oder von anderen externen Kapitalquellen kommen. Dasselbe gilt für die Übernahme eines Betriebs im Erbfall, wenn die Erben nicht übernehmen wollen, aber der Betrieb auch nicht in "fremde Hände" gehen soll. Auch hier kann die Belegschaft im Normalfall die

entsprechende Kaufsumme nicht aufbringen. Der Kaufpreis ist nur dann für sie erschwinglich, wenn der Betrieb am Markt nicht verkäuflich ist und deshalb für die Belegschaft "billig" zu erstehen sein sollte. Dann aber nehmen die Belegschaftskäufer ein besonders hohes Risiko in Kauf. Aber auch dieser Kaufpreis wäre mit dem Einsatz von vermögenswirksamen Leistungen faktisch nicht finanzierbar bzw. setzt - wie in den neuen Bundesländern nach der Wende gelegentlich geschehen - den Einsatz von erheblichen zusätzlichen Mitteln aus vorhandenen Ersparnissen oder sogar aus persönlichen Krediten voraus. Im letzten Fall wächst das Risiko zusätzlich. Solche Unternehmenssituationen sind also durch Sparförderung oder betrieblichen Investivlohn nicht zu handhaben.

Aufgrund dieses Defizits im deutschen Banken- und Kapitalmarktsystem hat sich in den letzten Jahren als Reaktion ein neuer Teilmarkt für Wagniskapital bzw. "Venture Capital" entwickelt, der seinerseits von den Banken, sonstigen privaten Geldgebern und zuletzt auch von staatlichen Stellen getragen wird. Insbesondere die im Bundesverband Deutscher Kapitalbeteiligungsgesellschaften - German Venture Kapital Association (BVK) zusammengeschlossenen institutionellen Wagniskapitalanbieter beanspruchen, den entsprechenden Bedarf zu befriedigen sowohl für "Seeds" (Unternehmen, die nur aus einer Idee bestehen) sowie für "Start Ups". (Unternehmen, die gerade gegründet werden.) Die BVK-Mitglieder werden zu 60 % ihres verfügbaren Kapitals von Banken getragen und stellen zusammen 9,2 Mrd. DM zur Verfügung (s. BVK 1997). Über das Angebot aus dem staatlichen Bereich, in dem im wesentlichen Landesregierungen, von ihnen gegründete oder beauftragte Bürgschaftsbanken, Landesbanken, weitere öffentlich-rechtliche Banken und andere beteiligt sind, herrscht keine vergleichbare Transparenz, nicht zuletzt, weil dieser Teilsektor noch jünger und auch noch in der Entwicklung ist; ein dem BVK vergleichbarer Verband mit einem entsprechenden Informationsangebot ist z.B. nicht existent. Doch dürften aus diesem Bereich noch wesentlich mehr Mittel als beim BVK angeboten werden, zumal hier besondere Verknüpfungsmöglichkeiten zwischen den öffentlich-rechtlichen Banken und ihrem Wagniskapitalangebot sowie den auf über 700 geschätzten Existenzgründungsprogrammen der Gebietskörperschaften bestehen. Allein die Deutsche Ausgleichsbank in Berlin bietet 19 Mrd. DM an, von denen im ersten Halbjahr 1997 allerdings erst 4,2 Mrd. DM an Existenzgründungswillige ausgereicht waren (s. Handelsblatt vom 15.07.1997). Gelegentlich wird dies öffentliche und private Wagniskapitalangebot auch mit der Unterstützung durch Management-Transfer über entsprechende zusätzliche Gesellschaften begleitet (s. Übersicht 11 über die allein von den Bundesländern gegründeten entsprechenden Bürgschaftsbanken). Vom Volumen her dürfte es an Wagniskapital also in Deutschland nicht fehlen.

Ein Blick auf die Verwendungsstrukturen des vom BVK angebotenen Wagniskapitals bestätigt diese Vermutung, indiziert aber statt eines Niveauproblems ein nicht minder gravierendes Strukturproblem (s. Schaubild 3): Von den erwähnten 9,2 Mrd. DM werden tatsächlich nur zwei Drittel ausgereicht bzw. in Form von Beteiligungen, Krediten usw. vergeben. Und darunter fließen nur 10 % an echte Gründer bzw. in entsprechende Gründungssituationen; dagegen werden 60 % des Geldes für die Expansionsphase von bereits vorhandenen Unternehmen gesteckt und 17 % für die Überführung bestehender Unternehmen durch das eigene oder ein fremdes Management (Reiche 1997). Auch die mit der Unternehmensgründung in der Öffentlichkeit häufig erhofften Beschäfti-

gungseffekte sind bei nüchterner Betrachtung überhöht. Eine Studie der Deutschen Ausgleichsbank hat ergeben, daß die typische Gründung zunächst mit sechs Beschäftigten im Durchschnitt verbunden ist; nach vier Jahren hat sich der Umsatz verdoppelt und die durchschnittliche Beschäftigtenzahl auf neun erhöht. Zugleich ist die Anfangssterblichkeit dieser Unternehmen trotz der angebotenen Hilfen hoch. Nach einer Untersuchung des Verbands der Vereine Creditreform sind von zahlungsunfähig gewordenen Unternehmen 40 % nicht älter als vier Jahre (wobei darin nicht zwischen geförderten und ungeförderten Unternehmen unterschieden wird). Und vom privaten Wagniskapital-Segment wird geschätzt, daß jedes fünfte von ihm eingegangene Engagement bei Seeds oder Start Ups zum Totalverlust führt (Müller 1997).

Die DVK-Mitglieder und die hinter ihnen stehenden Banken sind sich dieser Probleme, d.h. eines besonders hohen Risikos bei Gründungen und der daraus folgenden Verwendungsstruktur ihres Kapitalangebots zugunsten risikoärmerer Anlagen bewußt. ("Auch Wagnisfinanzierer wagen ungern zu viel", so ein Handelsblatt-Titel vom 21.07.1997.) Deshalb wurden in letzter Zeit mehrere Vorschläge entwickelt und teilweise schon praktiziert, um das Wagniskapital dem eigentlichen Gründungswagnis stärker zuzuführen: So gehen die Wagniskapital-Beteiligungsgesellschaften dazu über, die Zeichnung ihrer eigenen Anteile zu erleichtern, indem der Mindestanlagebetrag von bisher meist 2 Mill. DM auf z.B. 50.000 DM herabgesetzt wird. Eine einzelne Gesellschaft will bis zu 3.000 DM heruntergehen und damit auch Kleinsparer anziehen. Zugleich wird erheblicher gesetzlicher und fiskalischer Flankenschutz gefordert und auch schon von staatlicher Seite aufgegriffen, z.B. in verschiedenen Bundesratsinitiativen sowie dem Entwurf des 3. Finanzmarktförderungsgesetzes. Über solche Entwicklungen und die unten geschilderten Forderungen im einzelnen ergibt sich zugleich eine inhaltliche und politische Verbindung zur aktuellen vermögenspolitischen Debatte, explizit zu Pensionsfonds und zum 3. Finanzmarktförderungsgesetz sowie implizit auch zum Investivlohn.

Im wesentlichen sollen durch das 3. Finanzmarktförderungsgesetz Pensionsrückstellungen auf den Kapitalmarkt umgeleitet werden und dort automatisch das Angebot an Wagniskapital erhöhen. Zusätzlich sollen steuerliche Anreize und auch ein kostengünstigeres Going Public die Renditen der Wagniskapitalbranche erhöhen. Insgesamt soll dieses riskantere Investitionen ermöglichen. Der Entwurf des Finanzmarktförderungsgesetzes kommt dem entgegen durch vorgesehene Erleichterungen für den Börsengang, der eine klassische Ausstiegsvariante von Wagniskapitalgesellschaften darstellt. Vorgesehen sind u.a. eine Verkürzung der Prospekthaftungsfrist von fünf auf drei Jahre sowie eine Begrenzung der Verjährungsfrist für fehlerhafte Anlageberatung auf drei anstatt bisher 30 Jahre. Außerdem ist eine Verkürzung der Frist für die steuerfreie Wiederanlage von Veräußerungsgewinnen bei Wagniskapitalgesellschaften von sechs auf ein Jahr geplant (§ 6 b EStG). Die Deregulierung des Gesetzes über Unternehmensbeteiligungen (UBGG) soll dazu führen, daß Wagniskapitalgesellschaften eher als bisher die Rechtsform einer Gesellschaft nach dem UBGG wählen. Dazu soll der Zwang zur Aktiengesellschaft mit späterem Börsengang entfallen und zusätzlich die GmbH-Gründung erlaubt werden. Darüber hinaus wünscht der BVK, daß auch Gewinne aus dem Verkauf von Beteiligungen an einer Personengesellschaft steuerfrei gestellt würden. (§ 6 b EStG gewährt Steuerbegünstigungen auf Veräußerungsgewinne bei Beteiligungsgesellschaften, wenn die Gewinne beim Verkauf von Anteilen an Kapitalgesellschaften

entstehen.) Auch die Haltefrist von Beteiligungen sollte verkürzt werden. Schließlich schlägt der BVK vor, daß auch die in Wagniskapitalgesellschaften anlegenden Privatpersonen bei Veräußerungsgewinnen steuerfrei gestellt werden.

Zur Zeit kollidiert dies mit der Absicht der Bundesregierung, die Tarifbegünstigung nach § 34 EStG abzuschaffen, nach der ein Veräußerungsgewinn mit dem halben durchschnittlichen Steuersatz des Anlegers belegt ist. Demgegenüber empfiehlt der Beirat des Bundeswirtschaftsministeriums in seinem Gutachten zum Wagniskapital, die Prämienzahlungen von Betrieben an Pensionsfonds steuerlich zu fördern. Das Land Niedersachsen spricht sich in einer Bundesratsinitiative dafür aus, für Pensionskassen und Lebensversicherungen die Anlagemöglichkeit in Risikokapital durch eine Änderung des § 54 a Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG) zu erweitern - obwohl die Versicherungen heute den ihnen gesetzten Rahmen noch nicht einmal ausschöpfen. Das Land Bayern schlägt schließlich vor, mittelbare Investitionen von Privatanlegern in kleine und mittlere Unternehmen steuerlich zu begünstigen. Einer Bundesratsinitiative Bayerns zufolge soll ein Investor 20 % der Anlagesumme, höchstens aber 2.400 DM, von seiner Steuerschuld abziehen können, wenn Kapital für kleine und mittlere Unternehmen zur Verfügung gestellt wird. Sogar 30 % Steuerabzug innerhalb von acht Jahren, höchstens jedoch 60.000 DM sollen demjenigen angeboten werden, dessen Geld für "junge technologieorientierte" Firmen bestimmt ist (s. Bundesrat 1996 und 1997).

#### **6.4 Renditevorsprung durch Aktien?**

Viele Vorschläge im Rahmen der klassischen Vermögensbildungspolitik wie der "neuen Altersvorsorgepolitik" empfehlen Sparern ein Engagement auf dem Risikokapitalmarkt, d.h. in Aktien oder in Aktienfonds oder auch in Wagniskapitalbeteiligungen, weil dort die erzielbare Rendite im langfristigen Vergleich - und damit einer für Altersvorsorge angemessenen Zeitspanne - höher ausfalle als etwa beim Geldsparen, bei der betrieblichen Altersversorgung oder erst recht bei der gesetzlichen Rentenversicherung. Zur Begründung werden neben theoretischen Argumenten insbesondere die Erfahrungen starker Aktienwertsteigerungen an den deutschen und ausländischen Börsen in den letzten Jahren und für die Aktie vorteilhafte Renditevergleiche mit anderen Wertanlagen vorgelegt.

Auch wenn der ökonomische Gewinn von Unternehmen zumindest langfristig immer über den Kosten - also z.B. auch (Wertpapier-)Zinsen - liegen muß, ist der behauptete, theoretisch richtige und regelmäßige Renditevorsprung von Aktien gegenüber Fremdkapitalzinsen in der Praxis zu relativieren. Dies läßt sich an empirischen Renditevergleichen zwischen Aktien und anderen Wertanlagen demonstrieren - so der viel zitierten Vergleichsrechnung von Professor Stehle von der Humboldt-Universität Berlin. Diese Vergleichsrechnung kommt bei einem Anlagezeitraum von 30 Jahren zwischen 1967 und 1996 am deutschen Kapitalmarkt zu einer durchschnittlichen Rendite der Aktie von 10,8 % gegenüber 7,6 % bei Rentenwerten für diesen Zeitraum (s. Tabelle 12). Doch wie viele andere solcher Modellrechnungen hat auch diese explizite und implizite Prämissen, die wichtige und zum Teil erheblich ergebnisträchtige Renditefaktoren vernachlässigen:

- Es werden deutsche Aktien-Standardwerte, also DAX-Aktien, mit Bundeswertpapieren verglichen. Im Sinn der Befürworter eines erweiterten deutschen Finanzmarktes aber sollen Anleger gerade nicht oder nicht ausschließlich Standardaktien kaufen; in der Anlagepraxis ist dieses andere Anlageverhalten auch heute schon zu beobachten. Ein entsprechendes Kaufverhalten aber erhöht das Risiko bzw. vermindert die nach Stehle und anderen erwartbare durchschnittliche Rendite - was umgekehrt für andere festverzinsliche Werte als Bundesrenten nicht im selben Ausmaß gilt.
- Es wird bei solchen Vergleichsrechnungen unterstellt, daß der Anleger die Aktien selber an der Börse kauft. Das aber tut er in den seltensten Fällen bzw. in der Regel läßt er von seiner Bank oder einem Investmentfonds seiner Wahl kaufen. Damit aber treten automatisch Kosten auf, die das Renditeverhältnis zwischen Festverzinslichen und Aktien - auch bei DAX-Aktien - umkehren können. Denn Bank und Fonds wollen für ihre Aktivitäten bezahlt werden, während festverzinsliche Staatspapiere durch Kauf und Verwahrung bei der Bundesschuldenverwaltung kostenfrei bzw. netto für brutto zu haben sind.
- Wird ein Fonds eingeschaltet, sind die Kosten höher als bei einer Bank, denn der Fonds muß von seiner Gesamtrendite zunächst seine Eigentümer, d.h. meist eine Bank oder mehrere Banken, mit Gewinnausschüttung bezahlen, wodurch wiederum ein erheblicher Teil der Brutto-Rendite aufgezehrt wird.
- Und der Fonds zieht von der Rendite, die nach dieser Ausschüttung an die Fonds-Eigner verbleibt, noch weitere Kosten ab, bevor er seine Fonds-Anleger mit Gewinnanteilen bedient, ohne diese Kosten immer transparent zu machen:

Transaktionskosten für Kauf und Verkauf bzw. Umschichtung von Wertanlagen des Fonds während der Laufzeit der Sparanlage des Kunden;

Verwaltungs- oder Managementgebühren für interne Personalkosten des Fonds wie Buchhaltung, Depotverwaltung, Marktanalysen für Anlagemärkte usw., externe Rechtsberatung, Werbung, Honorare für Treuhänder und anderes mehr;

Vertriebsgebühren, wenn die Fondsanteile wie häufig nicht nur am Bankschalter verkauft werden (die sich als Preisaufschlag auf den Fondsanteil beim Fondseinstieg bemerkbar machen oder als jährliche Vertriebsgebühr oder als Rücknahmegebühr bei der Auflösung der Fondsanlage).

Schließlich zeigen die ex-post-Renditevergleiche von Professor Stehle für den deutschen Kapitalmarkt zwischen 1967 und 1996, daß bei kürzeren Anlagefristen als 30 Jahre - nämlich im Bereich zwischen 7 Jahren und 15 Jahren innerhalb des gesamten Untersuchungszeitraums, die der Lebenswirklichkeit bzw. der Sparplanung der Anleger durchaus auch häufig entsprechen - die Brutto-Renditen von festverzinslichen Bundespapieren und DAX-Werten fast völlig identisch sind. Das heißt, bei Berücksichtigung der genannten Kosten können die entsprechenden Netto-Renditen der Festverzinslichen im Rahmen dieses Vergleichs denen der DAX-Aktien durchaus überlegen sein.

Selbst wenn man aber als Ziel "Altersvorsorge" voraussetzt und deshalb nur einen langfristigen Zeitraum von z.B. 30 Jahren für den allzu relevanten Prüfzeitraum hält, so ist der Vergleich zwischen Aktienrenditen einerseits und Rentenrenditen andererseits - auch unabhängig vom Kostengefälle - irreführend. Denn weil Aktien Risikopapiere sind, deren Risiko über einen langen Zeitraum schlecht prognostizierbar ist, praktizieren z.B. gerade die als Vorbild bemühten ausländischen Pensionsfonds immer mehr einen zunehmenden Umtausch von Aktien in Rentenwerten für das individuelle Anlageportefeuille, je näher der erste Auszahlungszeitpunkt der Altersversorgung rückt, um die kumulierte Wertesubstanz für eine hohe wie kontinuierliche Versorgungszahlung zu sichern. Diese Umschichtungsmethode ist unter dem Namen ALM bekannt geworden (Asset Liability Management). Im Prinzip bietet übrigens auch das Pensions-Sondervermögen seinen Anlegern eine solche Umschichtungsmöglichkeit als Option an, ohne daß allerdings bis heute von den Anbietern der Pensions-Sondervermögen klagemacht worden ist, wie dieses auf operationaler Ebene erfolgen soll. Entscheidend aber bleibt, daß durch solche "substanzwert-erhaltenden" bzw. risikovermindernden Umschichtungen die Anlagerendite über die gesamte Anlagelaufzeit sinken muß, wenn generell zutreffen sollte, daß Aktien eine höhere Rendite aufweisen. Wegen solcher aus Gründen der Risikoabsicherung notwendiger Anlageumschichtungen sind auch alle Modellrechnungen angreifbar, die aus einer ex post gemessenen Aktienrendite für einen zukünftigen 30-Jahre-Anlagezeitraum eine kontinuierliche Aktienanlage und eine entsprechende Rendite für eine Altersvorsorge ableiten.

Bei der Altersvorsorge muß deshalb der Gedanke der Risikoabsicherung viel stärker beachtet werden als in der bisherigen öffentlichen Debatte geschehen. Aus diesem Grund stellt sich z.B. gar nicht die Frage nach der Wahl zwischen Pensions-Sondervermögen und extern finanzierter betrieblicher Altersvorsorge, denn das Sicherungsniveau der letzteren ist angesichts der heutigen Standards bei bAV viel höher - und außerdem ist der Anleger beim Pensions-Sondervermögen ohnehin gegen kein einziges biometrisches Lebensrisiko versichert. Allenfalls stellt sich die Frage, ob es neben relativ kurzen Anlagefristen wie heute beim VermBG und relativ langen Fristen wie bei der Altersvorsorge (in alter und neuer Form) auch Anlagemöglichkeiten mit mittleren Anlagelaufzeiten wie das Pensions-Sondervermögen geben sollte.

### **6.5 Pensions-Sondervermögen, Branchenfonds und betriebliche Altersversorgung - echte Alternativen?**

Das Pensions-Sondervermögen richtet sich an alle Sparer und nicht nur an Arbeitnehmer, es verlangt auch keine Arbeitgeberbeiträge, noch sind dafür bisher Steuererleichterungen oder andere Anreize gefordert worden. Das Pensions-Sondervermögen trägt im Namen assoziativ die "Altersvorsorge" und wird auch deshalb in der öffentlichen Debatte häufig als eine Alternative zu bisherigen privaten Altersvorsorge-Maßnahmen angesehen. Tatsächlich ist es in der Substanz ein Aktienfonds wie bisher andere auch, der bestimmte gesetzliche Auflagen für die Strukturen seines Anlageportefeuilles beachten muß. Es ist schon darauf hingewiesen worden, daß die Flexibilität dieser Strukturen erlaubt, das Pensions-Sondervermögen in Varianten auch mit dem VermBG kompatibel zu machen. Damit spricht das Pensions-Sondervermögen auch Arbeitnehmersparer mit

vermögenswirksamen Leistungen an. Spätestens mit dieser Zielgruppe aber ist das Pensions-Sondervermögen im Prinzip auch eine denkbare Variante des von den Gewerkschaften geforderten Branchenfonds, der seine Anlagegelder wie ein Investmentfonds anlegen muß und dabei auch die Ambition entwickeln könnte, die Anlage über die gesetzliche Sperrfrist des VermBG hinaus in Richtung altersvorsorgende Zeiträume anzubieten. Diese Ähnlichkeit zwischen Branchenfonds und Pensions-Sicherungsvermögen war übrigens schon für die eingangs erwähnte SPD-Arbeitsgruppe unter Leitung von Ministerpräsident Eichel ein Anlaß, beide Instrumente in ihrem Vorschlag (fast) gleichrangig zu behandeln. Doch prinzipiell gleichrangig sind sie nur innerhalb von Investmentkategorien bei der Anlage und bei der langfristigen Anlagemöglichkeit.

Gleichrangig sind sie nicht mit anderen Altersvorsorge-Maßnahmen wie Lebensversicherungen und Betriebsrenten, weil sie keines der biometrischen Risiken der klassischen Altersvorsorge absichern; zusätzlich wirkt einschränkend die beim Pensions-Sicherungsvermögen im 3. Finanzmarktförderungsgesetz eingegangene Bestimmung, daß der Fondssparer sein Engagement bzw. seine Beitragszahlung jederzeit kündigen kann. Im Gegenteil zur klassischen Altersvorsorge trägt der Arbeitnehmer beim Pensions-Sondervermögen also nach wie vor allein das Anlagerisiko. Selbst die ursprüngliche Anregung des Bundesverbands Deutscher Investmentgesellschaften (BVI), dem Anleger in ein Pensions-Sondervermögen zusätzlich den Abschluß einer Risikolebensversicherung wenigstens zu empfehlen, ist vom Gesetzgeber im Entwurf des 3. Finanzmarktförderungsgesetzes als nicht erforderlich bezeichnet worden.

Insofern wird das Pensions-Sondervermögen zu Recht als begrifflicher "Etikettenschwindel" bezeichnet (Blomeyer 1997) und als Versuch der Investmentbranche (und dahinter auch der Banken als Träger vieler Fonds) die privaten Ersparnisse wenigstens zum Teil wieder anzuziehen, nachdem sie in den letzten Jahren überwiegend und mit steigender Tendenz in die Lebensversicherungsbranche geflossen sind. Waren 1970 erst knapp 15 % des gesamten Geldvermögens der deutschen Privathaushalte in Kapital-Lebensversicherungen angelegt, so wuchs dieser Anteil bis heute auf mehr als ein Fünftel. Gleichzeitig schrumpfte der Anteil der Banken am Geldvermögen der Privathaushalte von 60 auf knapp 44 %. Bis heute legen offenbar die privaten Haushalte mehr von ihren neuen jährlichen Ersparnissen bei Versicherungen an als bei Banken und Sparkassen. Auch das wegen seiner Ausrichtung mögliche besondere Anlagerisiko beim Pensions-Sondervermögen erzeugt Kritik, weil dort bis zu einem Portefeuilleanteil von 30 % in stille Beteiligungen investiert werden kann. Gleichwohl gilt zugunsten des Pensions-Sondervermögens: als überbetrieblich anlegender Fonds bietet es wie die inhaltlich vergleichbare Konzeption eines tarifvertraglich vereinbarten Branchenfonds im Prinzip ein geringeres Risiko als ein betrieblicher Investivlohn - und auf keinen Fall ein Doppelrisiko.

Pensionsfonds dagegen häufig versehen mit dem Zusatz "nach angelsächsischem Muster", sind trotz Namensähnlichkeit etwas völlig anderes als Pensions-Sondervermögen. Sie zielen auch nicht auf die sogenannte dritte - individuelle - Säule der Altersvorsorge, in die man neben dem persönlichen Sparen auch das Pensions-Sondervermögen wie den Investivlohn einreihen könnte, sondern auf die zweite Säule mit der betrieblichen Altersrente und haben damit wiederum nur Arbeitnehmer im Blick. Pensionsfonds sollen die bisherige betriebliche Altersvorsorge ablösen oder zumindest als fünftes Bein die vorhandenen vier in Deutschland zugelassenen Vorsorgeformen

ergänzen. Sie sollen prinzipiell wie die bisherige betriebliche Altersvorsorge dieselben biometrischen Risiken von Arbeitnehmern absichern - also das Erlebensrisiko (abhängig vom Erreichen des altersbedingten Ruhestands), das Lebensrisiko nach Beginn des Ruhestands (abhängig vom tatsächlichen Lebensalter), das Todesrisiko des Rentenberechtigten im Hinblick auf eine Hinterbliebenenversorgung und schließlich das Risiko der Berufs- und Erwerbsunfähigkeit.

Pensionsfonds sollen aber, wie im Ausland praktiziert, andere Wege gehen. Der Vorschlag zielt vor allem auf die Ablösung oder Reduzierung der innerhalb der betrieblichen Altersvorsorge dominanten Form der Pensionsrückstellungen, die den größten Anteil der betrieblichen Altersvorsorge-Kapitalisierung ausmachen und in der Regel betriebsintern angelegt oder zumindest verwaltet werden (ein Teil der Rückstellungsgelder wird zwar auch extern angelegt, z.B. in Form von Spezialfonds mit Auftragsverwaltung, doch scheinen entsprechende Informationen über Umfang und Verbreitung bis heute zu fehlen). Sie sollen auch den Arbeitnehmer stärker als bisher Gelegenheit geben, mit eigenen Beiträgen aus dem laufenden Lohn zusätzlich zu den bisherigen Arbeitgeberbeiträgen zur betrieblichen Altersvorsorge deren Leistungsniveau zu erhöhen. Schließlich wird auch die Forderung erhoben, die heute unterschiedliche Besteuerung der vier Formen der betrieblichen Altersvorsorge wie in angelsächsischen Ländern generell zu ersetzen durch Steuerbefreiung des heutigen Beitragsaufwands im Tausch mit der zukünftigen Besteuerung des Leistungsempfangs bei den begünstigten Arbeitnehmern (nachgelagertes Korrespondenzprinzip).

Vergleichbare Forderungen werden inzwischen auch mit einem Konkurrenzmodell der Versicherungswirtschaft zu Pensionsfonds verbunden, nämlich dem Ausbau der heutigen Pensionskassen zu sogenannten "Euro-Pensionskassen", das insbesondere auch die Forderung zur Eigenleistung der Arbeitnehmer zusätzlich zu Arbeitgeberbeiträgen sowie einer "nachträglichen Besteuerung" umfaßt. Deshalb stehen die Vorschläge zur Einführung von Pensionsfonds wie von Euro-Pensionskassen in erheblicher Konkurrenz zur Forderung nach Investivlöhnen bzw. nach verbesserten fiskalischen Anreizen für Investivlöhne. Bei beiden Vorsorgemaßnahmen würde die Finanzierung betriebsintern aufgebracht, aber betriebsextern angelegt. Und angesichts des Sicherungsverprechens beider Vorschläge könnten sie auf eine entsprechende Akzeptanz der Arbeitnehmer stoßen. Allerdings werden auch Pensionsfonds und (weniger) Pensionskassen wie das Pensions-Sondervermögen und die Forderung nach mehr Wagniskapital mit dem Ziel begründet, die Kapitalmarkttiefe zu erhöhen. Und wie dort ist dieses Ziel mit der Gefahr verbunden, daß das Anlagerisiko auf dem Kapitalmarkt erhöht und gleichzeitig der Anlegerschutz verringert wird. Und diese Gefahr nimmt um so stärker zu, je mehr es gelingt, Pensionsrückstellungen auf den Kapitalmarkt zu lenken. Im Fall der betrieblichen Altersversorgung wäre es problematisch, wenn das bisherige Sicherungsniveau weiter reduziert würde. Allerdings würde eine solche Aufweichung wahrscheinlich nicht so weit gehen, das herkömmliche Risikogefälle völlig einzuebnen, nachdem das größte Risiko immer noch beim betrieblichen Investivlohn, das zweitgrößte bei einem überbetrieblichen Investmentfonds und schließlich das geringste bei der betrieblichen Altersvorsorge gegeben ist.



Aber es drohen bei einer verstärkten Externalisierung von betrieblichem Kapital für die betriebliche Altersversorgung noch ganz andere neue Gefahren, die auf die Arbeitnehmer und auch die Arbeitgeber zurückwirken können: Im Unterschied zu Investmentfonds sind Pensionskassen und Unterstützungskassen als Formen der betrieblichen Altersvorsorge nach heutigem Recht in ihrer Anlage relativ frei. Und Pensionskassen sowie Euro-Kassen könnten es in Zukunft auch in ähnlicher Weise sein, wenn sie gesetzlich zugelassen werden sollten. Auf jeden Fall haben alle deutlich mehr Anlagespielraum als ein Investmentfonds, wie z.B. das Pensions-Sicherungsvermögen, das seinen Anteil an einem einzelnen Unternehmen auf maximal 5 % beschränken muß. Mit höheren Anteilen aber, die mit großen Finanzmassen bei "Pensionsfonds" im weitesten Sinn kurzfristig gekauft und verkauft werden können, ist auch eine unmittelbare Beeinflussung der Unternehmen möglich. Entsprechende Erfahrungen sind mittlerweile nicht mehr auf den angelsächsischen Bereich beschränkt, sondern werden offenbar in jüngster Zeit auch in Deutschland gemacht (Müller 1997). Selbst "feindliche Übernahmen" sind nicht auszuschließen. Die entsprechende Gefahr ist um so größer, je stärker der Performance-Druck auf den externalisierten "Pensionsfonds" lastet, sei es wegen einer aggressiven Anlagepolitik oder dem Bemühen, an anderer Stelle erlittene Verluste durch neue Gewinne auszugleichen. Selbst die Beteiligung von "Pensionsfonds" als "Raider" im Rahmen internationaler Währungsspekulationen ist nicht auszuschließen, womit sie selbst sogar teilweise zur Ursache von entsprechenden Währungs- und Kursvolatilitäten werden könnten. Und zuletzt kann sogar, selbst wenn bei "Pensionsfonds" kein kurzfristiges Renditedenken herrschen sollte, im "eigenen Unternehmen" ein Solidaritätskonflikt zwischen Pensionären und aktiven Mitarbeitern entstehen, wenn der Fonds oder die Kasse etwa zur Erhöhung von arbeitgeberseitigen Beiträgen eine personelle Verschlankung oder andere Maßnahmen zu Lasten der Aktiven fordert. (Solche Bedenken werden übrigens von Unternehmen mit betrieblicher Altersvorsorge-Praxis selbst vorgetragen, wie etwa von dem für Betriebsrenten zuständigen Vorstandsmitglied bei Daimler Benz, Manfred Gentz 1997.) Mögen derartige Befürchtungen auch übertrieben sein: Es ist im Rahmen einer Reform der betrieblichen Altersversorgung vorab zu fragen, ob man den Kapitalmarkt mit einem weiteren potenten und unter Umständen "turbulenten" Akteur, eben "Pensionsfonds", ausstatten will neben den schon vorhandenen Banken, Versicherungen und einigen unabhängigen Investmentgesellschaften. Und auf jeden Fall muß geprüft werden, ob solche Entwicklungen die Sicherheit von arbeitnehmerorientierter Altersvorsorge im weiteren Sinn gefährden können.

Im übrigen scheint die bisherige betriebliche Altersversorgung aus der Sicht ihrer Betreiber trotz der von ihnen wie von anderer Seite häufig beklagten gesetzlichen und richterlichen Auflagen so unattraktiv nicht zu sein. Nach der neuesten Betriebsrenten-Erhebung des ifo-Instituts (1996) im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit ist in Westdeutschland im verarbeitenden Gewerbe und im Handel zwischen Mitte 1993 und Mitte 1996 die vorher beobachtete rückläufige Entwicklung der begünstigten Arbeitnehmer fast zum Stillstand gekommen. Der Anteil der Beschäftigten mit betrieblicher Altersversorgung im verarbeitenden Gewerbe beträgt 1996 65 % nach 66 % in 1993; im Handel betragen die entsprechenden Quoten in 1996 29 % nach 28 % in 1993. Und der Rückgang nach 1993, wie auch vorher schon, dürfte erheblich auf den zwischenzeitlichen Personalabbau im Zuge der Arbeitsmarktentwicklung zurückgehen. Indizien dafür liefern die auch vom

ifo-Institut erhobenen Gründe für Leistungseinschränkungen bei der bAv: Rund vier Fünftel (83 %) der Unternehmen im verarbeitenden Gewerbe mit Leistungseinschränkungen nannten die ungünstige wirtschaftliche Lage als "wesentlichen Grund" (1993: 71 %); weitaus seltener wurden 1996 dagegen angeführt die relevante Gesetzgebung (14 %) und Rechtsprechung (7 %), eine nach Ansicht der Unternehmen fehlende personalpolitische Bedeutung der bAv (15 %) sowie sonstige Gründe (14 %). Auch die von ifo festgestellte Relation von Leistungseinschränkungen und -ausweitungen relativiert das Bild von der "Auszehrung" der bAv: Auch in den Jahren nach 1993 war bei den vorhandenen bAv-Versorgungswerken im verarbeitenden Gewerbe die Anzahl der von Leistungsverbesserungen und Neueinführungen begünstigten Arbeitnehmer (325.000) deutlich größer als die Anzahl der im gleichen Zeitraum von Leistungseinschränkungen betroffenen Personen. Dieser positive Saldo beträgt allerdings nur noch knapp ein Drittel des entsprechenden Werts für den Zeitraum 1991 bis Mitte 1993 (540.000 Begünstigte und 155.000 Betroffene). Und im Handel - der in den letzten Jahren insbesondere unter der schlechten Binnenkonjunktur leidet - ist von 1993 bis 1996 mit 30.000 Begünstigten und 130.000 Betroffenen der Saldo sogar negativ geworden. Insgesamt jedoch benennt die von ifo erfolgte Bestandsaufnahme der bAv eher konjunkturelle und speziell arbeitsmarktbedingte als systemimmanente Probleme.

Daß die Situation der bAv in den neuen Bundesländern wesentlich ungünstiger ist, versteht sich: Zum Zeitpunkt der letzten ifo-Erhebung hatten dort 10 % der Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe und 17 % im Handel eine entsprechende Versorgung, wobei sogar überdurchschnittlich häufig im Vergleich zum Westen leitende Angestellte begünstigt waren. Aber im Osten sind auch laut ifo wesentlich mehr Neueinführungen geplant als im Westen - ohne daß heute abzusehen ist, ob und wann der westliche Stand erreicht wird.

Bemerkenswert ist vor dem Hintergrund der Forderung nach bAv-Reformen auch, daß heute schon alle Formen der Betriebsrentenfinanzierung die Möglichkeit bieten, in Kapitalmarktpapieren und also auch in Aktien anzulegen - was aber von den betreffenden Arbeitgebern bzw. den von ihnen eingerichteten Kassen aus Risikogründen bei weitem nicht ausgeschöpft wird. Ist auch die externe Anlagepraxis selbst im Rahmen der Liquiditätssicherung von Pensionsrückstellungen nicht immer bekannt, so betrug z.B. 1991 bei Pensionskassen die Anlage in Aktien lediglich 8,7 % ihres Portefeuilles, obwohl eine gesetzliche Quote von 30 % zugelassen ist (nach einer Erhebung von Spengel/Schmidt 1997). Bei Befragungen von Arbeitgebern mit betrieblicher Altersversorgung nach gesetzlichen oder anderen Änderungen ist denn auch gerade von diesen sehr viel Skepsis und Ablehnung gegenüber den Vorschlägen zu mehr externen Pensionsfonds mit einer Ausdehnung des Aktienengagements zu hören (so ebenfalls Spengel/Schmidt 1997).

## 6.6 Die Rolle der politischen Akteure

Von den Tarifparteien kann zur Zeit kaum vermögenspolitische Initiative im traditionellen vermögenspolitischen Sinn erwartet werden:

Die Gewerkschaften sind faktisch gegen betriebliche Investivlöhne und weisen als Ablehnungsgrund auf das Risiko hin; wegen des vermeintlich deutlich geringeren Risikos sind sie für Branchenfonds, denen sie durch vermögenswirksame Tarifverträge exklusive Finanzen zuführen

wollen. Die Arbeitgeber sind gegen Branchenfonds, aber nicht etwa, weil sie davon Branchenspolitik als neue Form von Investitionslenkung befürchten. Sie sind aber auch nicht für betrieblichen Investivlohn, weil sich die Arbeitgeber davon ökonomisch zu wenig versprechen (und nicht etwa, weil sie dadurch statt gewerkschaftlicher Investitionslenkung mehr Mitbestimmung ihrer Arbeitnehmer aus Kapitalbesitz fürchten müßten, denn diese Furcht ist ihnen durch die Praxis und Erfahrung der betrieblichen Investivlohn-Modelle schon lange genommen worden). Die Arbeitgeber wollen insbesondere mehr Handlungsspielraum durch weniger Lohnkosten. Die Substitution von Barlohn durch Sparlohn ist ihnen vielfach nicht ausreichend - auch wenn der Sparlohn manchmal im Unternehmen endgültig verbleibt.

Die Gewerkschaften haben sich - aus ihrer Sicht - schon lange bzw. zu lange lohnpolitisch zurückgehalten; an der aufgezwungenen Begründung dafür - weniger Lohn, mehr Beschäftigung - zweifeln sie nach Jahren des vergeblichen Wartens auf die Beschäftigung immer mehr. Sie wollen deshalb eher das "Ende der Bescheidenheit", auch weil sie Beschäftigungseffekte kausal eher mit Binnennachfrage verbinden. Substitutionsbereitschaft wird allenfalls in anderen Zusammenhängen erkennbar: Bei der Reduzierung von Sonderzahlungen gegen den Erhalt der Lohnfortzahlung oder beim Tausch von individueller Lohnerhöhung gegen kollektive Arbeitszeitverkürzung. Zur Substitution von Barlohn oder Barlohnerhöhung gegen Sparlohn bzw. Sparlohnerhöhung sind sie deshalb weniger bereit als in der Vergangenheit. Selbst in Westdeutschland beträgt der Anteil der von vermögenswirksamen Tarifverträgen Begünstigten seit 1983 nach wie vor 95 % der tarifvertraglich erfaßten Arbeitnehmer; und die Höhe der durchschnittlichen Begünstigung ist seit vielen Jahren nur wenig gestiegen und vor allem noch weit von 936 DM als Förderhöchstgrenze entfernt. Und würden die Gewerkschaften doch zu mehr vermögenswirksamen Leistungen bereit sein, würden sie z.B. mittelbar die Marktchancen von Pensions-Sondervermögen verbessern und gleichzeitig für ihren Branchenfonds die Realisierungsmöglichkeiten vermindern. In einer solchen Blockadesituation ist eigentlich der Gesetzgeber gefordert.

Aber das Bundesfinanzministerium (1997) hält heute schon die gegenwärtige Belastung des Fiskus durch die Vermögenspolitik für zu hoch und zweifelt zusätzlich an der Effizienz der bisherigen Maßnahmen. In solchen Situationen erzeugt jede neue politische Forderung mit Folgelasten für die öffentlichen Haushalte eine noch stärkere Konkurrenz solcher Forderungen um Begründungen und Prioritäten. Konkret wird auch eine vermögenspolitische Forderung im engeren Sinn um so schärfer gewogen mit z.B. einer Forderung nach Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge, vor allem, wenn mit letzterer durch die Nebenforderung nach "nachträglicher Besteuerung" ein deutlich größeres Haushaltsvolumen bewegt werden könnte. Doch nicht nur Prioritäten, auch Zielkonflikte treten in solchen Situationen deutlicher zutage: Beispielsweise reduziert jede Anreizverbesserung für die betriebliche oder individuelle Altersvorsorge durch Erleichterungen bei Steuern und Abgaben gleichzeitig die Finanzierungsbasis für die gesetzliche Rente, sei es beim steuerfinanzierten oder beim abgabefinanzierten Teil und erzwingen dort unter Umständen Leistungseinschnitte. Das kann zur Substitution der gesetzlichen Rente durch die private Altersversorgung führen, ohne daß dabei in jedem Fall für die Arbeitnehmer etwas gewonnen wird.

Schließlich gerät bei angespannter Haushaltslage zwangsläufig nicht nur jede fiskalische Anreiz- bzw. Subventionsmaßnahme auf den Prüfstand, sondern unter Effizienzgesichtspunkten der

gesamte Komplex an öffentlichen Einnahmen und Ausgaben. Dann kann auffällig werden, daß fiskalische Aktivitäten vermögensbildende Wirkungen von erheblicher Bedeutung haben, ohne das Etikett Vermögensbildung zu tragen. Ganz offensichtlich hat z.B. die Aussetzung der Vermögensteuer mit einem Aufkommen von zuletzt 5,5 Mrd. DM aus Privathaushalten eine einkommenserhöhende oder vermögensbildende Wirkung beim begünstigten Personenkreis, der allerdings in erster Linie nicht mit Arbeitnehmern identisch sein dürfte. (Zugleich ist unsicher, ob das als Teilkompensation für den Wegfall der Vermögensteuer gedachte erhöhte Erbschaftsteueraufkommen zustande kommt.) Ähnlich offensichtlich ist die vermögensbildende Wirkung bei steuerlichen Gestaltungsmöglichkeiten zur Herabsetzung von steuerlichen Bemessungsgrundlagen oder gar zum Verschweigen von Einkommen, die in der Regel ein relativ hohes Einkommen voraussetzen, wie es von Arbeitnehmern nur selten bezogen wird, oder sogar eine selbständige oder gewerbliche oder unternehmerische Tätigkeit verlangen. Auf den positiven Zusammenhang von steigenden Einkommen und steigenden steuerlichen Gestaltungsmöglichkeiten hat zuletzt der Landesrechnungshof Baden-Württemberg (1997) hingewiesen. Nach seinen Untersuchungsergebnissen entsteht allein durch das Eingehen von sogenannten steuertechnischen Verlusten, die de facto vermögensbildende Maßnahmen sind, bundesweit ein Einnahmeausfall an Steuern bzw. ein Zuwachs an privatem Einkommen und Vermögen von mindestens 13 Mrd. DM jährlich. Mit anderen Worten: Es besteht der Eindruck, daß seit Jahren durch die Steuerpolitik und das Steuersystem generell erhebliche vermögensbildende Begünstigungen gegeben sind, die nicht Vermögenspolitik genannt werden, die es aber faktisch zugunsten von hohem Einkommen und Vermögen sind und die damit solche den Arbeitnehmern explizit zugedachte Wirkungen der Sparförderung - oder besser gesagt: die damit verbundenen Absichten - weit überkompensieren.

## **7 Zusammenfassung und Bewertung**

Eine "neue" Vermögensbildungspolitik ist durch längere Anlagefristen und unter Umständen auch bessere, weil sicherere Anlagequalität gekennzeichnet. Für diese Entwicklung sprechen gute Gründe (s. auch Übersichten 2 und 4):

Die Zweifel an der Effizienz der alten Vermögenspolitik sind begründet; die Kosten sind hoch, der betriebliche Verwaltungsaufwand ebenfalls, während das Ergebnis relativ bescheiden ausfällt. Ein zusätzliches Einkommen und damit eine zusätzliche Sparfähigkeit der Arbeitnehmer wird nicht erreicht. Und selbst die Ersparnisstruktur hat sich trotz des betrieblichen staatlichen Aufwands nur wenig geändert. Mit anderen Worten: Auch ohne den beachtlichen fiskalischen Aufwand hätte sich die freiwillige Arbeitnehmer-Ersparnis wahrscheinlich im wesentlichen genauso entwickelt wie die politisch geförderte es getan hat. Auch die teilweise im Rahmen der "alten" Vermögenspolitik gewachsenen, aber im Prinzip nicht auf sie angewiesenen betrieblichen Investivlohn-Modelle sind von marginaler Bedeutung geblieben. Die Modelle haben weder bei den Arbeitnehmern noch bei den Arbeitgebern eine größere Akzeptanz gefunden, weil entweder das Risiko zu groß ist oder der ökonomische Vorteil zu gering. Eine flächendeckende Ausdehnung dieser Sparform wäre nur mit massiven fiskalischen Fördermaßnahmen denkbar und allein daher kaum zu rechtfertigen.

Dasselbe "negative" Urteil trifft aber auch auf die als Alternative zum betrieblichen Investivlohn entwickelte gewerkschaftliche Forderung nach Branchenfonds zu. Selbst wenn alle tarifvertraglich vereinbarten vermögenswirksamen Leistungen einer Branche solchen Fonds zugeführt würden, könnten sich die Arbeitnehmer davon keinen besonderen Vorteil versprechen, weil dieser Branchenfonds ein Investmentfonds wie andere auch wäre. Aber die für ihn verantwortlichen Tarifparteien müßten mit dem Risiko leben, daß unterdurchschnittliche Renditen oder sogar Verluste auf sie zurückfallen. Tariffonds könnten im übrigen auch ohne exklusiven Mittelzufluß von den Tarifparteien oder auch einseitig von den Gewerkschaften heute schon gegründet werden, ohne daß das VermBG geändert werden müßte. Diese Möglichkeit wird bis heute nicht genutzt.

Dagegen wird im Rahmen des 3. Finanzmarktförderungsgesetzes demnächst das Pensions-Sondervermögen realisiert werden, das auch im Rahmen des VermBG etabliert werden kann und somit dort die Palette der überbetrieblichen Anlageangebote erweitert, die zugleich im Prinzip mit einem geringeren Risiko als der betriebliche Investivlohn verbunden sind. Inhaltlich sind Branchenfonds und Pensions-Sondervermögen Varianten des gleichen Fondsprinzips. Selbst die Anlageperspektive des letzteren über die gesetzliche Sperrfrist des VermBG hinaus auf maximal 18 Jahre wäre auch bei einem Branchenfonds möglich. Ebenfalls auf längere Anlagefristen orientiert sich die an der bisherigen Vermögenspolitik ansetzende Idee der IG Metall, die betriebliche Altersrente durch vermögenswirksame Leistungen des Arbeitnehmers oder durch volumenadäquate Tarifverträge für eine "Beteiligungsrente" aufzustocken. Im Vergleich mit Branchenfonds und Pensions-Sondervermögen bietet sie zugleich ein höheres Sicherungsniveau, wenn die Aufstockung der Betriebsrente nach den heutigen gesetzlichen Standards der betrieblichen Altersversorgung erfolgt.

Beide Neuerungen, Pensions-Sondervermögen und Beteiligungsrente, weisen generell auf die sehr sinnvolle Fristenverlängerung einer Sparanlage hin und auch auf die Fokussierung des Vermögensbildungsziels in Richtung "Altersversorgung". Deshalb ist die eingangs erwähnte generelle Diskussion zur Transformation der bisherigen Vermögenspolitik zu begrüßen. Diese Transformation eröffnet die Chance für eine Neugestaltung der alten Vermögenspolitik, insbesondere wenn mit der langfristigen Anlage auch ein hohes Sicherheitsniveau verbunden ist. Zugleich wird damit eine zweite Chance erschlossen zur Stärkung und zum Ausbau der bewährten bAv. Von seiner Kapitalisierung, seiner Ergiebigkeit und seiner Sicherheit her ist das bAv-System ohnehin viel gewichtiger für die Arbeitnehmer - und mit seiner Finanzierungsfunktion auch für die Arbeitgeber - als das heutige System der Vermögenspolitik. Die in der veröffentlichten Meinung vertretenen Schwächetendenzen des bAv-Systems scheinen nach den jüngsten Erhebungen überzeichnet. Wohl aber ist der Verbreitungsgrad der bAv gegenüber den vermögenswirksamen Leistungen verbesserungsbedürftig - das gilt gerade für die neuen Bundesländer -, aber mit der befürworteten Transformation der Vermögenspolitik auch verbesserungsfähig.

Gleichzeitig kann diese Transformation der Vermögenspolitik in Verbindung mit geänderten Rahmenbedingungen aber auch mehrere Gefahren bergen: Die Erhöhung der Kapitalmarkttiefe, nicht zuletzt von einer geforderten Reform der betrieblichen Altersversorgung auch intendiert, kann das Anlagerisiko im Einzelfall erhöhen. Außerdem bestehen Tendenzen seitens der Kapitalmarkt-Akteure selber bzw. entsprechende Forderungen an den Gesetzgeber, den Anleger-schutz zu vermindern und dabei auch vom bisherigen Absicherungsstandard der (extern angeleg-

ten) betrieblichen Altersversorgung abzurücken. Weitere Gefahren in diesem Zusammenhang sind die mögliche Substitution der gesetzlichen Rente durch die private Altersversorgung auf einem möglicherweise gesenkten Sicherheitsniveau sowie ein vielleicht problematischer Einfluß von Pensionsfonds im weitesten Sinne als zusätzlicher Kapitalmarkt-Akteur. Im Zusammenhang damit könnte die "kuriose" Situation eintreten, daß die Wirtschaft Branchenfonds als vermeintliche "Gewerkschaftsfonds" ablehnt, aber durch die Transformation der Vermögensbildung - und darin auch die Externalisierung von betrieblicher Altersvorsorge - zukünftig Pensionsfonds mit möglicherweise faktisch nicht minder problematischen Einflußmöglichkeiten in Kauf nimmt. Schließlich ist die Notwendigkeit einer unveränderten Absicherung von biometrischen wie von Anlagerisiken in der betrieblichen Altersvorsorge auch deshalb so wichtig, weil in Zukunft weiter mit Unterbrechungen, Prekarisierungen und sonstigen "Auflösungserscheinungen" des sogenannten Normalarbeitsverhältnisses zu rechnen ist, die für sich schon zu einem relativen Absinken des Leistungsniveaus der bAv - wie der gesetzlichen Rente - führen. Den genannten Gefahren sollte bzw. kann z.B. durch Sicherungsvorschriften, durch Beteiligungsvorschriften und andere Maßnahmen rechtzeitig vorgebeugt werden, um die befürwortete Transformation der Vermögenspolitik so akzeptabel wie möglich zu machen.

Wenn bei dieser Transformation die Tarifpolitik als Aufbringungsseite noch eine Rolle - und unter Umständen eine stärkere - spielen soll, dann müssen die Interessen und vor allem das Sicherheitsbedürfnis der Arbeitnehmer eine stärkere Berücksichtigung als bisher finden. Ansonsten könnte das immer vorhandene Spannungsverhältnis zwischen der Aufbringungsseite durch Tarifpolitik und der vom Staat regulierten Verwendungsseite zu groß werden. Der Schritt zur Aufgabe vermögenswirksamer Tarifverträge wäre auch angesichts der bisher vorhandenen geringfügigen fiskalischen Anreize nicht weit. Gerade die Transformation aber bietet eine Reihe von Verbesserungsmöglichkeiten: Das VermBG könnte für mittlere Anlagefristen stärker geöffnet werden, die heute nur bei Lebensversicherungen mit einer Mindestvertragsdauer von 12 Jahren genutzt werden können, und es könnten generell längerfristige Altersvorsorgemöglichkeiten eröffnet werden. Trotzdem muß bzw. sollte die kurze Frist nicht generell wegfallen, weil gerade für Arbeitnehmer mit unterem Einkommen eine Möglichkeit zur Ansammlung von Zweckersparnis erhalten bleiben sollte. Mit solchen Bedingungen, insbesondere zur Risikoabsicherung, ist sogar die Abschaffung des jetzigen VermBG - zumindest der Sparzulage - denkbar, ohne die unterliegende vermögenswirksame Tarifpolitik zu gefährden.

Wohl die größte Ernüchterung aber ist im Zusammenhang mit dem eigentlichen und ursprünglichen vermögenspolitischen Ziel und historischen Auslöser der Debatte zu konstatieren: Die Verminderung der Vermögenskonzentration. Ein zusätzliches Einkommen und damit eine zusätzliche Sparfähigkeit ist mit der alten Vermögenspolitik nicht verbunden; und auch die neue Vermögenspolitik könnte dies nur leisten, wenn etwa Verbesserungen der bisherigen betrieblichen Altersversorgung nicht oder nur unterproportional zu Lasten von Barlöhnen gingen. Aber auch andere in Verbindung mit Vermögenspolitik gebrachte Ziele bzw. Hoffnungen sind mit den genannten Instrumenten kaum realisierbar. Der jeweilige Zielerreichungsgrad wird in fast allen Fällen bei weitem überschätzt. Selbst die Induzierung von mehr Unternehmensgründungen durch ein höheres Angebot an Wagniskapital dürfte nach den bisherigen Erfahrungen nur relativ beschei-

dene Beschäftigungseffekte erzeugen. Die bisherige Vermögenspolitik war mit solchen Zielen überfrachtet und überfordert; sie sollte davon befreit werden. Da diese Ziele aber wegen ihres Eigenwertes nicht aufgegeben werden sollen, müssen sie mit geeigneten anderen Instrumenten in Angriff genommen werden.

In diesem Sinn werden die folgenden konkreten Vorschläge unterbreitet.

## **8 Empfehlungen: Von der "alten" zur "neuen" Vermögenspolitik**

### **8.1 Fristen- und Qualitätstransformation der Vermögenspolitik: Vom Zwecksparen bis zur "Beteiligungsrente" bzw. zum "Renten-Sondervermögen"**

Die tarifpolitische wie die gesetzgeberische Vermögenspolitik sollten ihre Intentionen auf die mittelfristige und mehr noch die langfristige Anlage der Arbeitnehmer abstimmen und konzentrieren. Die Tarifpolitik sollte die Tarifverträge über vermögenswirksame Leistungen möglichst rasch im Einvernehmen mit den Arbeitgebern in Tarifverträge zur "Beteiligungsrente" im Sinn des IG Metall-VW-Modells umwandeln; das kann zumindest volumengleich bzw. kostenneutral und sogar vor Ablauf der jeweiligen Kündigungsfristen geschehen. Die Anlage der bisherigen vermögenswirksamen Leistungen und zukünftigen "Beteiligungs-Leistungen" in die betriebliche Altersversorgung - zur Aufstockung oder auch zur erstmaligen Begründung - ist dann obligatorisch. Da heute im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt etwa 60 % aller Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung haben, würde dieses System gestärkt und auch ein Anstoß zum Ausbau dieses Systems gegeben. Dies gilt vor allem, wenn die obligatorische Verwendung seitens der Arbeitnehmer auch durch eine tendenziell ähnliche Pflicht der Arbeitgeber zum Angebot einer betrieblichen Altersversorgung verknüpft wird. Kleineren Unternehmen könnte dabei aus Kosten- und Verwaltungsgründen die Möglichkeit gegeben werden, im Verbund überbetriebliche "Pensionsfonds" zu bilden bzw. zu nutzen, die denselben Bedingungen wie die bAv unterliegen, also auch dem Pensionssicherungsverein (PSV) beitreten müssen.

Abweichend von der generellen obligatorischen Verwendung könnten für zwei Arbeitnehmer-Gruppen andere Verwendungsmöglichkeiten vorgesehen werden: (1) für Arbeitnehmer, deren Arbeitgeber noch keine Betriebsrente anbieten bzw. deren Arbeitgeber (noch) nicht von einer entsprechenden Umwandlung vermögenswirksamer Leistungen in tarifvertragliche Leistungen zur "Beteiligungsrente" betroffen sind; (2) für Arbeitnehmer, die unterhalb eines bestimmten und unter Umständen branchenspezifisch zu definierenden Verdienstniveaus liegen. Für erstere Gruppe sollte zumindest als Übergangsmaßnahme eine der Betriebsrente adäquate Alternative auf dem Kapitalmarkt geschaffen werden, die den Namen "Renten-Sondervermögen" tragen könnte, wenn der Gesetzgeber für private Anbieter die entsprechenden Rahmenbedingungen festlegt. Wichtigste Bedingungen sind etwa die Risikoabsicherung auf dem Niveau der bAv, eine Mindestlaufzeit von 15 Jahren und eine vorzeitige Kündigungsmöglichkeit für den Arbeitnehmer nur für individuelle Ausnahme- bzw. Notsituationen, wie sie das VermBG jetzt für die Anlage von vermögenswirksamen Leistungen auch kennt.

Damit sind auch schon die wichtigsten Unterschiede zum demnächst auf dem Kapitalmarkt angebotenen Pensions-Sondervermögen benannt, das aber im Prinzip durchaus im Sinn des oben bezeichneten "Renten-Sondervermögens" ausgebaut werden kann (und zumindest teilweise auch so angedacht war, als die Initiatoren z.B. eine obligatorische zusätzliche Risikolebensversicherung für die Anleger in Pensions-Sondervermögen vorgeschlagen hatten). Zumindest die Risikoabsicherung auf dem heute üblichen bAv-Niveau unterscheidet das Renten-Sondervermögen auch von den "Pensionsfonds", mit denen die Kapitalmarktverbände insbesondere die heutigen Pensionsrückstellungen der Betriebe externalisieren wollen. Aber auch diese Pensionsfonds (die nur deswegen nicht Rentenfonds heißen, weil der englische Begriff wortwörtlich ins Deutsche übernommen wurde) können wie das Pensions-Sondervermögen auf ein befriedigendes Sicherungsniveau gebracht werden. Renten-Sondervermögen bzw. Pensionsfonds und die oben vorgeschlagenen überbetrieblichen bAv-Fonds für Kleinbetriebe könnten übrigens kombiniert werden. Für die zweite Arbeitnehmer-Gruppe sollte aufgrund ihres geringen Verdienstniveaus die Möglichkeit des Zwecksparens erhalten bleiben, um durch eine Liquidisierung des angesammelten Sparlohns nach 7 Jahren Konsumwünsche zu verwirklichen, die aufgrund des laufenden Barlohns nur schwer realisierbar sind.

Eine Sparzulage für diese letztere Gruppe und ihre Anlage wird aber nicht mehr für notwendig gehalten - zumal heute schon auch für Arbeitnehmer mit niedrigem Einkommen die im Anlagekatalog des VermBG enthaltenen Sparformen nur zum Teil mit einer Sparzulage versehen sind. Die bisherigen fiskalischen Kosten des VermBG (und auch des § 19 a EStG) sollten vielmehr verwendet werden, um das neu zu schaffende "Renten-Sondervermögen" auf dem Kapitalmarkt - z.B. durch eine Arbeitnehmer-"Rentenzulage" - attraktiv zu machen bzw. die langfristige persönliche Altersvorsorge zu stärken. Die davon begünstigten Arbeitnehmer wären dann in etwa gleichgestellt mit denen, die in eine betriebliche „Beteiligungsrente“ anlegen können und damit auch die bestehenden fiskalischen Förderungen der bAv nutzen. Allenfalls wäre als weitere fiskalische Maßnahme denkbar ein finanzieller Anreiz für kleine Unternehmen zur Erleichterung ihres bAv-Angebots auf betrieblicher oder überbetrieblicher Ebene; eine solche Kleinbetriebs-Regelung gab es auch schon früher einmal im Zusammenhang mit vermögenswirksamen Leistungen.

Ansonsten bliebe das VermBG als Rahmengesetz bestehen, das die Verwendung von Arbeitnehmer-"Rentenleistungen" in verschiedene Anlageformen und -fristen kanalisiert und dabei auch insbesondere aus Risikogründen bestimmte Anlageformen ausschließen kann. (§ 19 a EStG könnte dagegen, wie auch schon von der Steuerreform-Kommission der Bundesregierung vorgeschlagen, ersatzlos gestrichen werden.) Der Risikoaspekt wird jedoch automatisch durch die generelle Focussierung der Anlage auf die "Beteiligungsrente" sowie ihr Kapitalmarkt-Pendant relativiert. Die "Beteiligungsrente" als Spezialform der bAv ist aus operationablen Gründen (s. unten) in den Anlagekatalog des VermBG aufzunehmen, aus inhaltlichen Gründen gilt das für das neu zu schaffende "Renten-Sondervermögen" sowieso. Ob der Anlagekatalog an anderer Stelle ausgedünnt werden soll, um die Konzentration auf die langfristige Anlage zu erleichtern, ist zu überlegen. Ob z.B. aus Risikogründen der betriebliche Investivlohn aus dem Anlagekatalog gestrichen werden soll, wird hier offen gelassen; betriebliche Kapitalbeteiligungen der Arbeitneh-



mer an ihrem arbeitgebenden Unternehmen sind jedoch generell im Rahmen der Vertragsfreiheit auch unabhängig vom VermBG (immer) möglich (gewesen).

Die Umsetzung dieser Vorschläge dürfte sowohl auf der inhaltlichen wie auf der operativen Ebene nicht sonderlich problematisch sein. Inhaltlich dürfte das Ziel der privaten Altersvorsorge viel eher konsensfähig sein als andere im Zusammenhang mit Vermögensbildung. Und operational ist die Umwandlung von Tarifverträgen für vermögenswirksame Leistungen in solche für eine Beteiligungsrente kurzfristig möglich, insbesondere wenn damit Kostenneutralität verbunden ist, also das bisherige Volumen nur übertragen wird. Diese Möglichkeit ist durch das erste praktische Beispiel des schon erwähnten Tarifvertrags zwischen IG Metall und dem VW-Konzern belegt. Es hat gezeigt, daß die Akzeptanz seitens der begünstigten Arbeitnehmer außerordentlich hoch ist, nicht zuletzt weil die erwartete Höhe der Beteiligungsrente beachtlich ist: Beträgt heute (Stand 1995) die gesamtwirtschaftlich im Durchschnitt pro Monat ausgezahlte Betriebsrente für Männer 663 DM und Frauen 318 DM, so sind durch die VW-Beteiligungsrente - bzw. die umgewandelten vermögenswirksamen Leistungen in Höhe von 52 DM monatlich - zusätzlich zu erwarten ab dem 63. Lebensjahr für heute 25jährige 625 DM, für 35jährige 316 DM und für 45jährige 140 DM (Stand ebenfalls 1995). Im übrigen hat das Beispiel dieses IG Metall-VW-Tarifvertrags auch gezeigt, daß Übergangsfristen von längstens 2 Jahren ausreichen, um früher eingegangene Vertragsverpflichtungen auf der Basis vermögenswirksamer Leistungen zu erfüllen oder abzuwickeln. Schließlich wird zur Zeit bei VW an einer Betriebsvereinbarung gearbeitet, die die Aufstockung der "Beteiligungsrente" durch freiwillige Beiträge der Arbeitnehmer aus dem laufenden Lohn ermöglichen soll, was die Akzeptanz der "Beteiligungsrente" - und damit auch der bAv - noch weiter steigern kann.

Für die Umwandlung der Tarifverträge über vermögenswirksame Leistungen in solche über eine Beteiligungsrente ist auch heute schon keine fiskalische Flankierung notwendig. Allenfalls bei einigen Formen der bAv scheinen die Möglichkeiten für eine arbeitnehmerseitige Finanzierung verbesserungsbedürftig. Ansonsten aber sollten die Unternehmen alle Freiheiten behalten, die bAv-Form ihrer Wahl zu realisieren. Gelingt die Umwandlung der Tarifverträge trotzdem kurzfristig nicht oder ist branchenspezifisch (noch) kein großer Deckungsgrad an betrieblicher Altersversorgung vorhanden, ist auch ohne Tarifvertrag über eine Beteiligungsrente ein entsprechender Einstieg möglich, indem auf Basis der vorhandenen Tarifverträge über vermögenswirksame Leistungen das Arbeitnehmer-Darlehen auf betrieblicher Ebene zur Stärkung vorhandener betrieblicher Altersversorgung genutzt wird, entweder mit Hilfe von Betriebsvereinbarungen oder einzelvertraglicher Abreden. Mit diesem Einstieg sind dann maximal 7 Jahre Zeit gewonnen, um einen breiteren Prozeß auf tarifvertraglicher und gesetzlicher Ebene einzuleiten.

## **8.2 Staatliche Sparförderung: Von der direkten zur indirekten Förderung**

Auch wenn die Anlagepalette des VermBG erweitert wird, die bisherigen fiskalischen Anreize gestrichen oder in längerfristige Anlagen umgeleitet sind und schließlich die Vermögensumverteilung als Ziel - auch namentlich - aufgegeben werden: Trotzdem bleiben bisher nicht ausgeschöpfte andere Möglichkeiten, die Vermögensbildungsfähigkeit der Arbeitnehmer zu fördern -

und das mit geringerem fiskalischen Aufwand bei eher größerer Wirkung als durch die bisherige Sparförderung im engeren Sinn. Diese Möglichkeiten sollen hier als "Sparförderung im weiteren Sinn" verstanden werden. Die Rede ist von Maßnahmen zur Verbesserung von Transparenz und Kontrolle des Ersparnis- und Anlagemarktes, damit nicht zuletzt Überschuldung, Vermögensvernichtung und Renditeschwächung (durch kriminelle oder fahrlässige Handlungen, durch falsche Anlagenberatung und durch versteckte Anlagegebühren von Kapitalsammelstellen) vermieden werden können.

Das Problem von Verschuldung bzw. Überschuldung nach der Aufzehrung jeglichen vorhandenen Vermögens - jedenfalls per Saldo - scheint heute nach Angaben der Schuldnerberatung der Verbraucherinstitute und anderer über 2 Millionen Haushalte in Deutschland zu betreffen, die meisten davon Arbeitnehmer-Haushalte. Dieser Vermögensverzehr ist eine ernst zu nehmende, aber leider öffentlich noch nicht genug ernst genommene Herausforderung. Zwar hilft bald zur Schuldenregulierung der demnächst mögliche gesetzliche Privatkonkurs. Aber für vorbeugende Maßnahmen durch rechtzeitige Schuldenberatung, durch mehr freiwillige und gesetzlich regulierte Zurückhaltung von Geldhäusern, Versandhäusern usw. bei der Kreditierung für offensichtlich überforderte Kunden, darunter immer mehr junge Leute, wird noch nicht genug getan. Der sogenannte Graue Kapitalmarkt ist trotz der bevorstehenden Einführung des Berufsbildes des staatlich anerkannten Anlageberaters immer noch zu wenig reguliert. Ferner ist die Renditemöglichkeit verschiedener Anlageformen zu wenig transparent, weil den Anlegern und darunter auch den Arbeitnehmern häufig genug diverse Gebühren, Aufpreise, Abschläge u.ä. fahrlässig oder vorsätzlich verschwiegen werden. Wenn jetzt z.B. die Union-Investment-Gesellschaft - die bei Publikumsfonds den vierten Rang der Investmentbranche hält - für ihre Depots, darunter viele mit vermögenswirksamen Leistungen dotierte, eine pauschale Depotgebühr von 19,55 DM nachträglich einführt, so schmälert das die Rendite der vermögenswirksamen Anlage eines Jahres a priori um mindestens 2 % (bei einer maximalen Anlage von 936 DM im Jahr) und macht unter Umständen die Entscheidung für diese Anlage im Nachhinein fragwürdig.

### **8.3 Staatliche Steuerpolitik: Durch Steuerreformen zu mehr Sparfähigkeit und Dekonzentration der Vermögensverteilung**

Noch mehr Wirkung auf eine gesteigerte Ersparnisfähigkeit der Arbeitnehmer hat zweifellos eine Steuerreform, die das steuerliche Existenzminimum deutlich anhebt und den Eingangsteuersatz spürbar senkt. Allein dadurch ist ein echter zusätzlicher Einkommensvorteil zu erzielen, der ein Vielfaches der Arbeitnehmer-Sparzulage und selbst der bisherigen vermögenswirksamen Leistungen erreichen kann. Dieser Vorteil ist zu steigern, wenn zusätzlich eine Erhöhung des Kindergeldes erfolgt sowie eine Verbesserung des Wohngeldes. Solche Maßnahmen begünstigen zwar nicht nur, aber überwiegend Arbeitnehmer mit unteren Einkommen, deren Sparfähigkeit unterdurchschnittlich ist.

Nicht zur Erhöhung der Sparfähigkeit dieser Arbeitnehmer, wohl aber zur Korrektur der ungleichen Vermögensverteilung auf der anderen Seite der Vermögenspyramide, d.h. bei Personen und Haushalten mit sehr hohem Vermögen, können weitere Maßnahmen einer solchen Steuerre-

form dienen. Das gilt z.B. für das Schließen von Ausweichtatbeständen, eine verbesserte Steuer- und Betriebsprüfung und schließlich auch die (Wieder)Einführung einer renovierten Vermögensteuer als einer Komponente der Erbschaftsteuer.

#### **8.4 Betriebliche Gewinnbeteiligung: Durch Zusatzeinkommen zu mehr Vermögensbildungsfähigkeit**

Aber nicht nur mit staatlicher Hilfe, auch auf betrieblichem Wege ist ein zusätzliches Einkommen der Arbeitnehmer und damit eine Erhöhung ihrer Sparfähigkeit denkbar. Werden am Lohn oder an der Lohnsphäre ansetzende, d.h. im Zusammenhang mit Tarifverhandlungen stehende Arbeitgeber-Leistungen im Prinzip immer mit anderen laufenden oder zukünftigen Lohn- oder Sozialleistungen verrechnet, so ist dieser Transformationsmechanismus von einer als zusätzlich deklarierten Leistung in eine letztlich substitutive allein bei einer Gewinnbeteiligung wahrscheinlich weniger wirksam, wenn auch nicht gänzlich auszuschließen. Deshalb wird hier für die Einführung von freiwilligen betrieblichen Gewinnbeteiligungen zugunsten der Arbeitnehmer plädiert (bei tarifpolitisch vereinbarten Gewinnbeteiligungen kann die Nähe zum Lohn bzw. zu den entsprechenden Verhandlungen schon wieder problematisch werden). Zugleich sollte die Verwendung der Gewinnbeteiligung beim Empfänger völlig frei von Zwängen aller Art sein. Das heißt, der Arbeitnehmer sollte sich die Gewinnbeteiligung bar auszahlen lassen und auch außerhalb des Betriebs zum Konsumieren oder Sparen verwenden können. Bei einer Konzentration der Vermögenspolitik auf "Beteiligungsrente" bzw. "Renten-Sondervermögen" wird die Gewinnbeteiligung häufig zur Aufstockung genutzt werden. Wird dem Arbeitnehmer alternativ eine betriebliche Kapitalbeteiligung angeboten, kann er frei zwischen Sicherheit und Risiko abwägen. Diese Abwägung fällt umso leichter, je weniger betriebliche Anlagen oder generell relativ kurzfristige Anlagen mit fiskalischen Anreizen versehen sind.

Eine solche Gewinnbeteiligung, die formal vom Lohn und von Lohnrunden entkoppelt wäre, könnte das System des Flächentarifvertrags sinnvoll ergänzen. Dieser orientiert sich bekanntlich im Regelfall am Grenzbetrieb und an seiner ökonomischen Leistungsfähigkeit innerhalb einer Branche, so daß für viele leistungsfähigere Betriebe Verteilungsspielraum verbleibt. Eine Gewinnbeteiligung könnte hier eine Lücke schließen. In einigen praktizierten Modellen betrieblicher Kapitalbeteiligung wird diese durch eine vorausgehende gewinnabhängige Sonderzahlung finanziert. Allerdings war zumindest bisher diese Sonderzahlung in den meisten Fällen an den Zwang zur Reinvestition im Betrieb gebunden. Dieser Zwang lockert sich offenbar in letzter Zeit - vielleicht weil die entsprechenden Unternehmen sich der Problematik des Zwangs zum Risiko bewußter geworden sind. Andere Unternehmen haben in der jüngsten Vergangenheit unabhängig von solchen Kapitalbeteiligungsmodellen eine Gewinnbeteiligung eingeführt. Solche begrüßenswerten Gewinnbeteiligungen sind zuletzt öffentlich bekannt geworden z.B. durch entsprechende Betriebsvereinbarungen bei Daimler Benz und bei Lufthansa. Sie bedürfen keiner fiskalischen Förderung oder Anreizwirkung; allenfalls Regulierungen zur Verhinderung des oben genannten Wiederanlagezwangs im Betrieb sind denkbar - was im übrigen auch dem Geist des Werksparkassenverbots entgegenkommen würde.

In allerjüngster Zeit übrigens bietet Daimler Benz seinen Beschäftigten genau das an, was oben vorgeschlagen wird: Die Gewinnbeteiligung zur Aufstockung oder Begründung einer betrieblichen Altersversorgung zu nutzen. Nach Presseberichten soll diese Versorgung verfügbar sein, wenn der Arbeitnehmer in Rente geht oder 60 Jahre alt wird. Ausweislich dieser Berichte kann die Gewinnbeteiligung pro Kopf, die aufgrund des testierten Betriebsergebnisses von 1997 bei Daimler Benz in den nächsten Wochen erwartet wird, etwa 800 DM betragen. Dieser Betrag wird demnach die in der Automobilindustrie tarifvertraglich vereinbarten vermögenswirksamen Leistungen von 624 DM im Jahr übertreffen. Und er wird, wenn er für eine Daimler-Benz-"Beteiligungsrente" genutzt wird, mit dem VW-Modell vergleichbare Ansprüche zumindest für ein "Beitragsjahr" begründen. Allerdings wird bei Daimler Benz die Gewinnbeteiligung zusätzlich zu den vermögenswirksamen Leistungen gezahlt - was in Zukunft nicht ausschließt, daß auch bei Daimler-Benz die vermögenswirksamen Leistungen wie bei VW in Altersvorsorge-Beiträge umgewandelt werden und dann die Ansprüche auf eine Daimler Benz-"Beteiligungsrente" weiter erhöhen. Genauso ist es in Zukunft bei VW möglich, daß die VW-Gewinnbeteiligung, die zur Zeit neu verhandelt wird (und bisher etwa 500 DM pro Kopf und Jahr ausgemacht hat), zur arbeitnehmerseitig finanzierten Erhöhung der VW-"Beteiligungsrente" genutzt wird.

### **8.5 Öffentliche (oder öffentlich geförderte) Kapitalbeteiligungs- und Managementgesellschaften: Hilfe für Unternehmensgründung und Beitrag zur Krisenbewältigung**

Risikokapital ist in Deutschland vom Volumen her offenbar genug vorhanden; es findet aber zum großen Teil nicht seinen Weg zu Unternehmensgründern bzw. wird überwiegend in weniger riskante Investments gelenkt. Damit wird das in Unternehmensgründungen liegende Beschäftigungs- und Wachstumspotential nicht ausgeschöpft, auch wenn die entsprechenden Effekte überschätzt werden. Um diese Fehlallokation zu vermindern, gibt es zwei Möglichkeiten. Die erste wird vor allem von der Wagniskapitalbranche, den Banken und Teilen der Politik vorgeschlagen und läuft im wesentlichen darauf hinaus, das Risiko des Wagniskapitals und seiner Ausleihe direkt und indirekt auf mehr Schultern zu verteilen: Auf mehr Privatanleger einschließlich Kleinanleger in Wagniskapitalgesellschaften selbst sowie auf den Steuerzahler bzw. den Staat. Insbesondere durch die Überführung von Pensionsrückstellungen in externe und marktorientierte Pensionsfonds soll bei der betrieblichen Altersvorsorge eine geringere Sicherheit in Kauf genommen werden, um das Angebot an Risikokapital zu erhöhen. Gleichzeitig sollen Anlagevorschriften am Kapitalmarkt gelockert und fiskalische Anreize für Wagniskapitalanlagen verbessert werden. Dabei ist jedoch weder die Allokation dieser Wagniskapitalmittel garantiert wie ebenso die Belastung für die öffentlichen Haushalte nicht absehbar ist. Aus solchen Gründen ist dieser Vorschlag problematisch; außerdem ist er nicht nötig, weil es einen besseren, zielgenaueren und kostengünstigeren Weg gibt, der hier entwickelt wird.

Risiken und Mittelverschwendung sind weitgehend vermeidbar durch eine andere Strategie: Wenn das private Risikokapital nur dann bereit ist zu investieren, sobald größere Sicherheiten nicht zuletzt durch fiskalische Flankierung hergestellt werden, dann kann der Staat selbst direkt aktiv werden. Angesichts des von ihm angebotenen Wagniskapitals und seiner ca. 700 Existenzgrün-

dungsprogramme tut er dies schon in einem erheblichen Maß, das über das private Wagnisangebot hinausgeht. Aber diese Programme und Aktivitäten scheinen zersplittert und unkoordiniert. Außerdem fehlt ihnen ein wirksames Instrument gegen einen häufigen Grund von Fehlschlägen bzw. finanziellen Auszehrungen bei Unternehmensgründungen: Managementfehler.

Deshalb wird hier ein Verbund der öffentlichen Wagniskapitalanbieter vorgeschlagen, der sich mittelfristig mehrere Ziele in Verbindung mit den Gebietskörperschaften setzen sollte: Inhaltliche Kooperation und Marktberingung zu wenigen regionalen, aber potenten Anbietern; paralleler Aufbau von regionalen und entsprechend kenntnisreichen Management-Gesellschaften, die ab einer bestimmten Beteiligungsgrößenordnung einen obligatorischen Know-how-Transfer an Unternehmensgründungen leisten; Substitution vieler unübersichtlicher staatlicher Förderprogramme für Existenzgründungen durch Beteiligungen an Gründungsunternehmen, damit breitstreuende, wenig wirksame und verlorene Zuschüsse oder Kredite oder Steuererleichterungen durch zielgenaue, mehrfach liquidisierbare und damit wiederholt einsetzbare Finanzmittel verdrängt werden. Von diesen Entwicklungen können auch in Not geratene Unternehmen oder Unternehmen in einem erbbedingten Übergangsprozeß profitieren. Und für diese Entwicklungen können teilweise auch die in den neuen Bundesländern gemachten Erfahrungen mit vergleichbaren Instrumenten genutzt werden.

## 9 Schlußbemerkung

Die Erwartungen an das herkömmliche tarifvertragliche und gesetzliche System der Vermögensbildung für Arbeitnehmer stehen in einem merkwürdigen Kontrast zu seiner empirisch beobachtbaren Leistungsfähigkeit. Dies gilt erst recht für einen geforderten systemimmanenten Ausbau in Richtung von mehr betrieblichen Investivlöhnen. Zu den "Geburtsfehlern" des Systems gehört die Annahme, daß eine am Lohn ansetzende Finanzierung ein zusätzliches Einkommen bzw. eine zusätzliche Ersparnisfähigkeit und damit auch einen Vermögensbildungszuwachs bei den Arbeitnehmern erzeugen wird. Statt auf die Höhe der Arbeitnehmer-Ersparnis ist aber auf deren Struktur ein - mäßig gebliebener - Einfluß genommen worden, die bei mehr betrieblichem Investivlohn lediglich risikolastiger würde. Doch selbst wenn die vergangene Sparförderung in einer anderen Ausprägung einen positiven Effekt für mehr Arbeitnehmer-Ersparnis hätte haben können: Dieser hypothetische Effekt wäre von anderen tatsächlich eingetretenen Effekten auf der Ebene der Markteinkommen wie der staatlichen Umverteilung, insbesondere der Steuerpolitik, kompensiert worden, die faktisch erheblich größere vermögensbildende Wirkungen - zu Lasten allerdings der Arbeitnehmer - erzeugt haben.

Aus diesen Gründen sollte in Zukunft Vermögenspolitik für Arbeitnehmer nüchterner als bisher betrieben werden. Das bedeutet, ihre Ziele - die im wesentlichen konsensfähig sind - mit zielgenaueren und leistungsfähigeren Instrumenten zu versehen; einige wurden hier benannt. Und im engeren Sinn heißt dies, eine Transformation der bisherigen, auf relativ kurze Fristen ausgerichteten Sparförderung, in eine zugunsten längerer Anlagefristen mit dauerhafterer Ersparniskumulation zu unterstützen. Diese Transformation erzeugt zugleich einen positiven Qualitätssprung, wenn sie nicht in besonders risikobehaftete betriebliche Investivlöhne, sondern in eine

risikogesicherte Altersvorsorge gelenkt wird, vor allem in eine betriebliche "Beteiligungsrente" innerhalb des Systems der betrieblichen Altersvorsorge. Eine solche Transformation wird in letzter Zeit von vielen Gruppierungen unterstützt und erscheint für noch mehr Gruppen einschließlich der Tarifpartner eher konsensfähig als andere Zielsetzungen der Vermögenspolitik. Die Transformation ist zudem einfach und rasch möglich, wenn sich die Tarifparteien - wie bei VW schon geschehen - auf die kostenneutrale Umwandlung von Tarifverträgen über vermögenswirksame Leistungen in solche über "Beteiligungsrenten" einigen.

Eine solche Tarifpolitik muß jedoch darauf vertrauen können, daß der Gesetzgeber die bewährten Sicherheitsstandards der betrieblichen Altersversorgung nicht in einer falsch verstandenen Reformkonzeption für den deutschen Kapitalmarkt verwässert. Auch sollte sich die Tarifpolitik darauf verlassen können, daß nicht etwa die gesetzliche Rente durch die betriebliche Altersversorgung unabhängig von "Beteiligungsrenten" substituiert wird. Schließlich muß daran erinnert werden, daß die betriebliche Altersvorsorge - wie die gesetzliche Rente - ihre Sicherungswirkung am besten auf dem Fundament eines hohen Beschäftigungsstandes entfaltet, der trotz Tendenzen zur "Erosion" des Normalarbeitsverhältnisses Ziel einer geeigneten Beschäftigungspolitik bleiben muß. Im Rahmen der beschriebenen Transformation könnte übrigens die heutige fiskalische Förderung von Arbeitnehmer-Ersparnis durch das VermBG weitgehend entfallen, ohne den bisherigen Tarifverträgen über vermögenswirksame Leistungen und zukünftig transformierten über "Beteiligungsrenten" den Boden zu entziehen. Der fiskalische Aufwand für letztere ist auf jeden Fall besser "angelegt".

**BBB Bürgschaftsbank zu Berlin/Brandenburg (1994)**, Information zur Übernahme von Garantien für Arbeitnehmer-Beteiligungen im Land Berlin, Berlin.

**BBV Bürgschaftsbank Thüringen (1995)**, Richtlinien für die Übernahme von Garantien für Arbeitnehmer-Beteiligungen im Freistaat Thüringen, Erfurt.

**Becker, W. (1997 a)**, Aktionäre haben an Börsenneulingen oft zu knappern - Viele Flops auf der Anzeigetafel, in: Frankfurter Rundschau vom 30.09.1997.

**Becker, W. (1997 b)**, Das große Fressen - Internationale Finanzjongleure krempeln Unternehmenslandschaft weltweit um, in: Frankfurter Rundschau vom 08.11.1997.

**Bertelsmann-Stiftung und Prognos AG (1997)**, Mitarbeiter am Kapital beteiligen - Leitfaden für die Praxis, Gütersloh.

**Blomeyer, W. (1997)**, Pensions-Sondervermögen: Neues Sparmodell hat nichts mit Altersversorgung zu tun, in: Handelsblatt vom 06.11.1997.

**Bode, K.-J., Grabner, E. (1997)**, Pensionsfonds in Deutschland? - Realisierungsmöglichkeiten innerhalb der betrieblichen Altersversorgung, in: Der Betrieb 18/1997, S. 928 ff.

**Boeckel, O. (1997)**, Neuorientierung der steuerlichen Förderung der Direktversicherung - Plädoyer für eine nachgelagerte Besteuerung der Direktversicherung, in: Der Betrieb, H. 51/52 1997, S. 2568 ff.

**Brussig, M. u.a., Hrsg. (1997)**, Kleinbetriebe in den neuen Bundesländern - Bestandsbedingungen und Entwicklungspotentiale, Opladen.

**Bundesministerium der Finanzen (1997)**, Ergebnisse der "Arbeitsgruppe Vermögensbildung" - Bewertung des sogenannten Lattmann-Papiers, Bonn.

**Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (1996)**, Förderung der Vermögensbildung von Arbeitnehmern - Statistische Daten (Stand: 10.06.1996), Bonn.

**Bundesrat (1996)**, Entschließung des Bundesrates zu Maßnahmen zur Verbesserung der Risikokapitalausstattung für innovative Existenzgründungen und junge Technologie-Unternehmen, Bundesrats-Drucksache 471/96, Bonn.

**Bundesrat (1997 a)**, Gesetzesantrag des Freistaates Bayern - Entwurf eines Gesetzes zur steuerlichen Förderung von Wagniskapital, Bundesrats-Drucksache 502/97, Bonn.

**Bundesrat (1997 b)**, Bericht der Bundesregierung zu der Entschließung des Bundesrates zu Maßnahmen zur Verbesserung der Risikokapitalausstattung für innovative Existenzgründungen und junge Technologie-Unternehmen, Bundesrats-Drucksache 948/97, Bonn.

**Bundesverband deutscher Banken (1996)**, Eigenkapitalausstattung deutscher Unternehmen - Zur Bereitstellung von Risikokapital in Deutschland, Köln.

**Bundesverband deutscher Banken (1997)**, Stellungnahme zu Betriebs-Pensions-Fonds vom 26.11.1997, Bonn.

**Bundesverband Deutscher Inkasso-Unternehmen e.V. (1997)**, Verbandsumfrage des Bundesverbands 1997, Bonn.

**Bundesverband Deutscher Kapitalbeteiligungsgesellschaften (1997)**, Jahrbuch, Berlin.

**Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (1997)**, Vorschläge zur Modernisierung der betrieblichen Altersversorgung, Köln.

**Christlich Demokratische Arbeitnehmerschaft (CDA u.a.) (1997)**, Eckpunkte für einen tariflichen Investivlohn, Bonn.

**Creditreform (1997)**, Unternehmensentwicklung im Jahr 1997 - Insolvenzen, Neugründungen und Löschungen, Neuss.

**Deutsche Bundesbank (1997)**, Ertragslage und Finanzierungsverhältnisse ostdeutscher Unternehmen im Jahr 1995, in: Monatsbericht 7/1997, S. 41 ff.

**Deutsches Aktieninstitut (1997)**, DAI-Factbook 1997 - Statistiken, Analysen und Grafiken zu Aktionären, Aktiengesellschaften und Börsen, Frankfurt/Main.

**Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (1996)**, Zur Neuregelung von Vermögen- und Erbschaftsteuer, in: DIW-Wochenbericht 30/1996, S. 497 ff, Berlin.

**Die Welt (1997)**, Mitarbeiter-Beteiligung unterentwickelt - Berliner Betriebe zeigen wenig Interesse am Bürgschaftsbank-Programm, in: Die Welt vom 22.09.1997.

**Dietrich, V., Ragnitz, J. (1997)**, Investivlöhne - Keine Lösung der Probleme ostdeutscher Unternehmen, in: Wirtschaftsdienst 9/1997, S. 527 ff.

**Dietrich, V. (1997)**, Vermögenspolitik - Optionen für die Zukunft, in: Interne Studien der Konrad-Adenauer-Stiftung 149/1997.

**Driess, C. (1997)**, Aktienhändler pauken Ethik - Amsterdamer Börse bangt um ihren Ruf, in: Frankfurter Rundschau vom 24.12.1997.

**F.D.P.-Bundestagsfraktion (1996)**, Sparlohn statt Barlohn - Neue Wege zur Vermögensbildung, Referate eines gleichnamigen Kongresses der F.D.P.-Bundestagsfraktion, Bonn.

**Finanztest (1997)**, Gier frißt Hirn - Über 40 Mrd. DM im Jahr verlieren deutsche Sparer ... durch unlautere Kapitalanlagen - Das von der Bundesregierung beschlossene 3. Finanzmarktförderungsgesetz schafft weitere Risiken, in: 10/1997, S. 53 ff.

**Gentz, M. (1997)**, Die Bedeutung von Aktien für betriebliche Altersversorgung aus der Sicht eines Industrieunternehmens, in: Betriebliche Altersversorgung 6/1997, S. 240 ff.

**Gerlach, K. (1997)**, Beschäftigungsförderung durch Gewinnbeteiligung?, in: Dieter Sadowski und Martin Schneider (Hrsg.), Vorschläge zu einer neuen Lohnpolitik, Bd. I, Frankfurt/Main und New York 1997.

**Gesamtmetall (die Unternehmen der Metall- und Elektro-Industrie) (1997)**, Frankfurter Erklärung zur Reform des Flächentarifs vom 17.11.1997, Frankfurt/Main.

**Handelsblatt (1997)**, Deutsche Ausgleichsbank - Fördertöpfe für Selbständige sind randvoll, in: Handelsblatt vom 15.07.1997.

**Hauser, R. u.a. (1997)**, Entwicklung und Verteilung von Einkommen und Vermögen der privaten Haushalte in Deutschland - Gutachten im Auftrag der Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen, Frankfurt/Main.

**ifo Institut für Wirtschaftsforschung (1996)**, Betriebliche Altersversorgung - 7. Forschungsvorhaben zur Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung, Ergebnisse und Analyse einer im Sommer 1996 durchgeführten Befragung von Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes und des Handels, München.



- IG Metall Bezirksleitung Hannover (1995 a)**, Die Zeit müssen wir uns nehmen - Beschäftigungssicherung bei VW (u.a. durch: Beteiligungsrente), Hannover.
- IG Metall Bezirksleitung Hannover (1995 b)**, Tarifvereinbarung zur Beteiligungsrente für die Werke der Volkswagen AG vom 28.09.1995 (gültig ab 01.01.1996), Hannover.
- Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (1997)**, Vermögensbildung aus gewerkschaftlicher Sicht, Frankfurt/Main.
- Institut für Mittelstandsforschung (1994)**, Management-buy-out/buy-in als Übernahmestrategie ostdeutscher Unternehmen, Schriften zur Mittelstandsforschung Nr. 54 NF, Bonn.
- Institut für Mittelstandsforschung (1997)**, Mittelstand in den neuen Bundesländern - Die Entwicklung von Gründungen, privatisierten Unternehmen und MBO, Schriften zur Mittelstandsforschung Nr. 76 NF, Bonn.
- Institut für Wirtschaftsforschung Halle (1992)**, Ergebnisse einer Telefonumfrage, in: IWH-Kurzinformationen, Umfrage, Analysen, Berichte, Aspekte 3/1992.
- Institut für Wirtschaftsforschung Halle (1996)**, Management-buy-outs in Ostdeutschland, Halle.
- Köbele, B., Schütt, B. (1992)**, Erfolgsbeteiligung - Ein neuer Weg (der IG Bau-Steine-Erden) zur Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand, Köln.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (1991)**, Der "Pepper-Bericht" - Die Förderung der Gewinn- und Betriebsergebnisbeteiligung der Arbeitnehmer in den Mitgliedsstaaten der Europäischen Gemeinschaft (Neufassung 1991), Florenz und Brüssel.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (1997)**, Grünbuch: Zusätzliche Altersversorgung im Binnenmarkt, Brüssel.
- Lipinski, G. (1997)**, Hanseatische AG - Anlegerfänger unter ehrbarem Deckmantel, in: Handelsblatt vom 18.12.1997.
- Ministerium der Finanzen des Landes Sachsen-Anhalt (1992)**, Richtlinien für Garantien des Landes Sachsen-Anhalt für Kapitalbeteiligungen von Mitarbeiter-Beteiligungsgesellschaften, Magdeburg.
- Müller, H. (1997)**, Existenzgründungen werden häufig als Wunderwaffe gegen die Arbeitslosigkeit propagiert - ein genauer Blick ernüchert, in: Die Zeit 44/1997, S. 30.
- Müller, M. (1997)**, Das Kapital macht Druck - Pensionsfonds und Investmentgesellschaften mischen sich zunehmend in die Geschäftspolitik deutscher Aktiengesellschaften ein, in: Die Zeit 44/1997, S. 36.
- Müller-Stewens, G. u.a. (1996)**, Wachstumsfinanzierung für den Mittelstand - Ein Leitfadens zur Zukunftssicherung durch Unternehmensbeteiligung, Stuttgart.
- Priewe, J. (1997 a)**, Wege aus dem ostdeutschen Lohndilemma - Investivlöhne und Vermögenspolitik, in: Wirtschaftsdienst 6/1997, S. 332 ff.
- Priewe, J. (1997 b)**, Investivlöhne - Kein Königsweg, aber hilfreich, in: Wirtschaftsdienst 9/1997, S. 530 ff.
- Rechnungshof Baden-Württemberg (1997)**, Denkschrift 1997, Stuttgart.
- Reiche, R. (1997)**, Venture Capital - Auch Wagnisfinanzierer wagen ungern zu viel, in: Handelsblatt vom 21.07.1997.

**Richter, E., Wipperfürth, C. (1996 a)**, Die offene Vermögensfrage: Produktivvermögen für Ostdeutschland, Bonn.

**Richter, E., Wipperfürth, C. (1996 b)**, Wie die Ostdeutschen ihr Produktivvermögen weitgehend verloren haben, Bonn.

**Rürup, B (1996)**, Arbeitnehmer-Beteiligung am Produktivvermögen im Spannungsfeld zwischen gesellschaftspolitisch Wünschbarem und ökonomisch Machbarem, in: F.D.P-Bundestagsfraktion (1996).

**Rürup, B., Dornbach, J. (1993)**, Investive Lohnanteile - Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand, in: Schriftenreihe des Verbandes der Katholiken in Wirtschaft und Verwaltung, Bd. 5, Paderborn.

**Schäfer, C. (1992)**, Betriebliche Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer (betrieblicher Investivlohn) - Verbreitung, Strukturen, Wirkungen - Ergebnisse einer WSI-Umfrage bei Geschäftsführern und Betriebsräten von Unternehmen mit praktiziertem betrieblichem Investivlohn, in: Bruno Köbele und Bernd Schütt (Hrsg.) (1992), S. 99 ff.

**Schares, C. (1993)**, Gewinn- und Kapitalbeteiligung von Arbeitnehmern - Ein Überblick über neuere Forschungsergebnisse, in: Zeitschrift für Wirtschaftspolitik 2/1993, S. 179 ff.

**Schmitthenner, H. (1997)**, Vermögenswirksame Leistungen könnten Betriebsrenten aufstocken, in: Pressedienst der IG Metall vom 27.11.1997 mit Anlagen, Frankfurt/Main.

**Senatsverwaltung für Finanzen Berlin (1994)**, Richtlinien für die Übernahme von Garantien für Arbeitnehmer-Beteiligungen im Land Berlin, Berlin.

**Solms, H.-O (1996)**, Grundzüge liberaler Vermögenspolitik, in: F.D.P-Bundestagsfraktion (1996).

**SPD-Arbeitsgruppe "Vermögensbeteiligungen" (1996)**, Bericht der Arbeitsgruppe: Beteiligung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen am Produktivvermögen, Bonn.

**Spengel, C., Schmidt, F. (1997)**, Die betriebliche Altersversorgung im internationalen Vergleich, in: Blick durch die Wirtschaft 46/1997.

**Zeitschrift für das gesamte Kreditwesen (1996)**, Schwerpunktthema Aktienförderung, in: 10/1996.

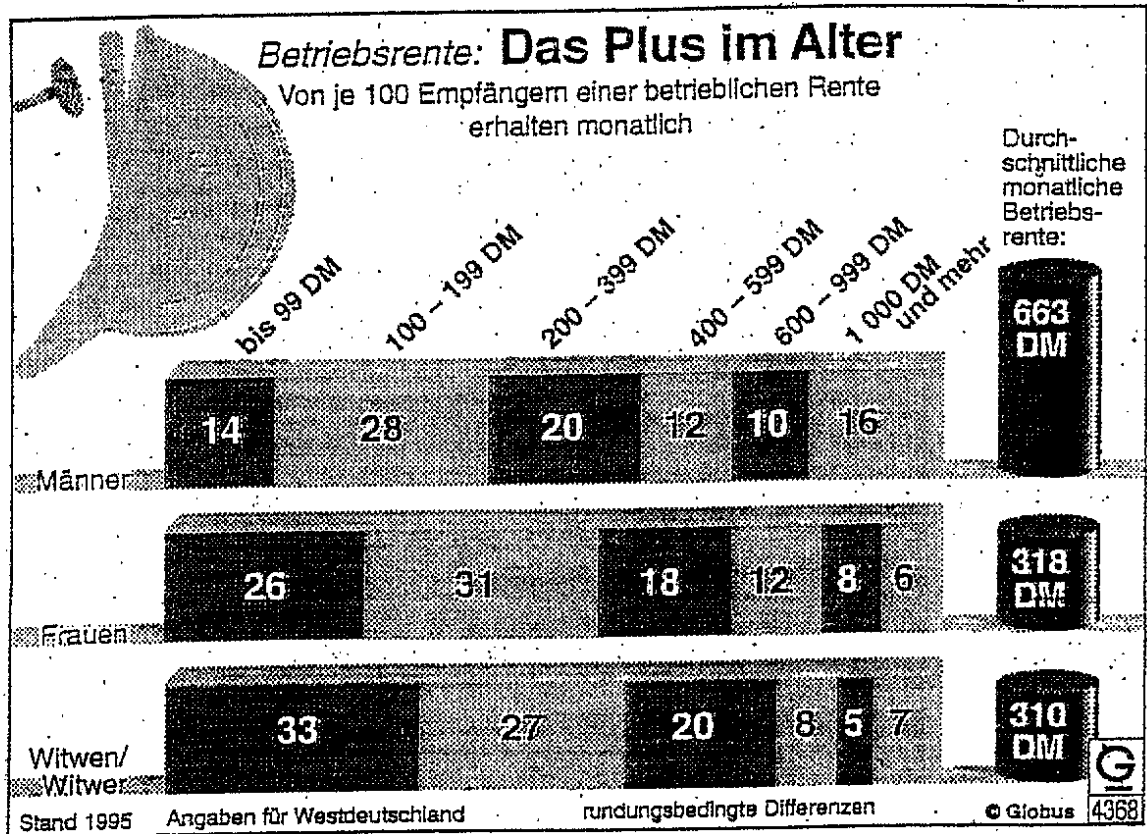
**Zeitschrift für das gesamte Kreditwesen (1997)**, Schwerpunktthema Pensions-Sondervermögen, in: 4/1997.

**Zeitschrift für das gesamte Kreditwesen (1998)**, Schwerpunktthema Going public an Venture-Capital-Börsen, in: 1/1998.

## Formen und Kriterien von Investivlöhnen

<div style="text-align: center;">Formen</div> <div style="text-align: center;">Kriterien</div>	Betrieblicher Investivlohn	Überbetrieblicher Investivlohn	Altersvorsorge- Lohn
Zusätzliches oder aufgeschobenes (substituiertes) Einkommen			
Anlageebene			
Anlagedauer			
Anlagerisiko			
Realisierungshindernisse auf tarifvertraglicher Ebene <sup>4)</sup>			
Realisierungshindernisse auf gesetzlicher Ebene <sup>4)</sup>			
Individuelle Wahlfreiheit der Arbeitnehmer-Anleger			
Ziele und Zielerreichungsgrade			
Verhältnis von gesetzlichem/fiskalischem Aufwand und individuellem/gesellschaftspolitischen Ertrag			

Schaubild 1: Betriebsrenten in Westdeutschland



**Betriebsrenten ergänzen die gesetzliche Altersversorgung**

2,4 Millionen Männer und Frauen in Westdeutschland bezogen im Jahr 1995 eine Rente vom Betrieb. Das Plus zur gesetzlichen Rente fiel recht unterschiedlich aus: Während Männer im Durchschnitt monatlich 663 Mark Betriebsrente kassierten, war es bei Frauen 318 Mark nicht einmal halb so viel. Ein Viertel der Frauen erhält nach einer aktuellen Statistik weniger als 100 Mark Betriebsrente im Monat, während ein Viertel der Männer ihre monatliche Rente um 600 Mark und mehr aufbessern können. Insgesamt haben 65 Prozent der Beschäftigten in der Industrie die Zusage für eine Betriebsrente in der Tasche. Im Handel sind es 29 Prozent.

Statistische Angaben: Bundesarbeitsministerium, iw

## Übersicht 2: Fristen- und Qualitätstransformationen der Vermögenspolitik

Anlage- ebene \ Zeit- ebene	kurze Frist (6 - 7 Jahre) Zwecksparen: <b>heutiger Schwerpunkt</b>	mittlere Frist (bis 15 Jahre)	lange Frist (über 15 Jahre) Altersvorsorge-Sparen: <b>zukünftiger Schwerpunkt</b>
<b>betrieblich</b>	betrieblicher Investivlohn <sup>1)</sup>		„Beteiligungsrente“ (betriebliche Altersvor- sorge - betriebsintern angelegt) <sup>3)4)</sup>
<b>überbetrieblich</b>	sonstiges Sparen mit Vermögenswirksamen Leistungen <sup>1)</sup>	Lebensversiche- rungssparen (min- destens 12 Jahre), Branchenfond bzw. Pensions-Sonder- vermögen <sup>2)</sup>	„Beteiligungsrente“ (betriebliche Altersvor- sorge - betriebsextern angelegt) <sup>3)4)</sup> sowie überbetriebliche Alters- vorsorge <sup>5)</sup>

1) Beteiligung der Arbeitnehmer am (Grund-)Kapital des arbeitgebenden Unternehmens: Heute im Rahmen von VermBG (und § 19 a EStG) möglich. - 2) Pensions-Sondervermögen im Rahmen des VermBG ab 1998 möglich. - 3) Heute möglich als Arbeitnehmer-Darlehen im Rahmen des VermBG zur Aufstockung einer bisher nur arbeitgeberseitig finanzierten Betriebsrente oder zur Begründung einer arbeitnehmerseitig finanzierten Betriebsrente. - 4) Heute möglich durch Umwandlung von Tarifverträgen über Vermögenswirksame Leistungen in solche über Leistungen zu einer betrieblichen „Beteiligungsrente“ - wie bei VW schon seit 1996 praktiziert. - 5) Zukünftig möglich durch ein parallel zur betrieblichen „Beteiligungsrente“ zu schaffendes „Renten-Sondervermögen“ mit Absicherungen nach dem Standard der betrieblichen Altersversorgung.

**Tabelle 1: Entwicklung der tarifvertraglichen Vermögenswirksamen Leistungen von 1974 bis 1996**

Jahr	Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen in Höhe von,							Durchschnittlicher Betrag je Arbeitnehmer
	unter 156 DM	156 bis 311 DM	312 bis 467 DM	468 bis 623 DM	624 bis 935 DM	936 DM	Ins- gesamt	
	je Jahr hatten ...% der tariflich erfaßten Arbeitnehmer							
1974		14	51	3	9		77	
1975		15	47	8	9		79	
1976		16	38	13	11		78	372
1977	2	15	10	40	13		80	413
1978		27	9	38	18		92	394
1979	1	25	10	39	19		94	405
1980		24	7	15	48		94	466
1981	1	16	13	12	53		95	480
1982		16	13	11	55		95	487
1983		15	13	10	57		95	493
1984		15	13	7	60	0	95	495
1985		15	13	7	60	0	95	499
1986		15	13	7	60	0	95	502
1987		16	12	6	59	2	95	503
1988		16	12	6	59	2	95	504
1989		16	12	6	55	6	95	510
1990 West		17	12	5	54	7	95	516
1991 West		16	12	5	54	8	95	528
1991 Ost		33	1		0		34	156
1992 West		16	12	4	54	9	95	531
1992 Ost		50	4		1		55	168
1993 West		16	12	4	53	10	95	535
1993 Ost		44	15	0	1		60	204
1994 West		15	13	5	52	10	95	532
1994 Ost		45	10	0	3	0	58	205
1995 West		16	13	5	51	10	95	532
1995 Ost		42	17	1	3	0	63	225
1996 West		17	13	5	50	10	95	525
1996 Ost		39	18	2	2	1	62	240

Quelle: Tarifregister des Bundesministeriums für Arbeit.

## Zum Stand der tarifvertraglichen Vermögenswirksamen Leistungen 1996

Bei den tarifvertraglich vereinbarten Arbeitgeberbeiträgen zur Vermögensbildung gab es 1996 wie im Vorjahr nur in wenigen Tarifverträgen Änderungen.

Im übrigen wurden in wenigen ostdeutschen Tarifbereichen für weniger als 0,1 Millionen Arbeitnehmer vermögenswirksame Leistungen eingeführt oder erhöht, z.B. im privaten Bankgewerbe von 52 auf 78 DM je Monat. Im Groß- und Außenhandel Berlin und Brandenburg wurden die Arbeitgeberleistungen von 26 DM auf 39 DM erhöht mit weiteren Anhebungen auf 52 DM ab 1. Januar 1997 und 78 DM ab 1. Januar 1998.

In Westdeutschland sind vermögenswirksame Leistungen in Tarifbereichen, in denen rund 95 % der Arbeitnehmer beschäftigt sind, vorgesehen. In Ostdeutschland beträgt der Arbeitnehmeranteil rund 62 %.

Der durchschnittliche Monatsbetrag, bezogen auf die anspruchsberechtigten Arbeitnehmer, betrug Ende 1996 in Westdeutschland rund 44 DM und in Ostdeutschland rund 20 DM.

Rund 6 % der westdeutschen Arbeitnehmer (vor allem im Baugewerbe) müssen Beträge von bis zu 6 DM je Monat als Eigenleistung aufbringen, um einen Anspruch auf die Arbeitgeberleistung zu begründen.

Die volle Ausschöpfung des Vermögensbildungsgesetzes mit einer Arbeitgeberleistung von 78 DM je Monat war 1996 fast ausschließlich in westdeutschen Tarifbereichen für rd. 10 % der Arbeitnehmer vorgesehen, u.a. in regionalen Tarifgebieten der Brauwirtschaft, in der chemischen Industrie, bei Mineralölunternehmen, in regionalen Tarifgebieten der Energieversorgung, der Erfrischungsgetränkeindustrie, den Ersatzkassen, der Kautschukindustrie, der Kunststoffverarbeitung, der Milchindustrie, der Nahrungsmittelindustrie sowie in der Papierindustrie, im privaten Bankgewerbe, im privaten Verkehrsgewerbe Bayern, im privaten Versicherungsgewerbe, in der Säureschutzindustrie, in der Steine- und Erdenindustrie Nordrhein-Westfalen, in der Zementindustrie und in der Zuckerindustrie.

**Quelle:** Tarifregister des Bundesministeriums für Arbeit.

**Tabelle 2: Arbeitnehmer mit Vermögenswirksamen Leistungen 1983 - 1995<sup>1)</sup>**  
 - in Millionen Personen und vH -

Jahr <sup>1)</sup>	Arbeitnehmer mit Vermögenswirksamen Leistungen insgesamt <sup>2)</sup>		darunter				Nachrichtlich:	
	Mill.	vH	mit Vermögenswirksamen Leistungen der Arbeitgeber	Mill.	vH	mit Vermögenswirksamen Leistungen durch Sparzulage gefördert <sup>3)</sup>	beschäftigte Arbeitnehmer insgesamt	darunter: Anteil der Arbeitnehmer mit Vermögenswirksamen Leistungen in vH
1983	21,00	100	19,00	90,5	16,00	76,2	23,2	insgesamt 90,5
1993	27,00	100	23,50	87,0	11,00	40,7	31,7	85,2
1994	26,00	100	23,25	89,4	10,75 <sup>3)</sup>	41,3	31,4	82,8
1995	25,00	100	23,00	92,0	10,00 <sup>3)</sup>	40,0	31,2	80,1
								solche mit Sparzulage

1) Datenstand: Mai 1996, vom Bundesministerium für Arbeit gerundete Zahlen; 1983 = früheres Bundesgebiet; 90er Jahre = Gesamtdeutschland. Berechnungen des Bundesministeriums für Arbeit, gestützt auf Statistiken der Deutschen Bundesbank und der Verbände, das Tarifregister des Bundesministeriums für Arbeit, eine vom Bundesfinanzminister erstellte Einkommensschichtung der Lohnsteuerpflichtigen, die Arbeitskostenerhebungen, die Lohnsteuerstatistik, die Einkommens- und Verbrauchsstichprobe 1988 sowie die Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung des Statistischen Bundesamtes. - 2) Finanziert aus obligatorischem Sparlohn (aufgrund tarifvertraglicher Verpflichtungen oder betrieblicher Übung des Arbeitgebers) und freiwillig aus individuellem Barlohn bzw. dem laufenden Arbeitseinkommen. - 3) Angaben für 1994 und 1995 vorläufig, da wesentliche statistische Daten noch nicht vorliegen.



Tabelle 3:

Jährlich angelegte Vermögenswirksame Leistungen 1983 - 1995<sup>1)</sup>

- insgesamt in Mrd. DM und vH -

Jahr <sup>1)</sup>	Vermögenswirksame Leistungen insgesamt		darunter				Nachrichtlich:		
	Mrd. DM	vH	Vermögenswirksame Leistungen der Arbeitgeber		Vermögenswirksame Leistungen durch Sparzulage gefördert		Gesamte Ersparnis aller privaten Haushalte Mrd. DM	Anteil der Vermögenswirksamen Leistungen an der Ersparnis in vH	
			Mrd. DM	vH	Mrd. DM	vH			insgesamt
1983	12,50	100	8,00	64,0	9,50	76,0	117	10,7	8,1
1993	20,00	100	10,00	50,0	8,00	40,0	255	7,8	3,1
1994	18,75	100	9,50	51,0	7,50 <sup>2)</sup>	40,0	249	7,5	3,0
1995	17,50	100	9,25	53,0	7,00 <sup>2)</sup>	40,0	257	6,8	2,7

- je Arbeitnehmer in DM -

Jahr <sup>1)</sup>	im Durchschnitt je Arbeitnehmer mit				Nachrichtlich:	
	Vermögenswirksamen Leistungen insgesamt DM	Vermögenswirksamen Leistungen der Arbeitgeber DM	Vermögenswirksamen Leistungen durch Sparzulage gefördert DM	Nettolöhne/-gehälter im Durchschnitt aller beschäftigten Arbeitnehmer pro Jahr DM	Anteil der Vermögenswirksamen Leistungen an den durchschnittlichen Nettolöhnen und -gehältern in vH	
					insgesamt	solche mit Sparzulage
1983	600	425	110	23.380	2,6	0,5
1993	750	425	85	30.790	2,4	0,3
1994	725	425	70 <sup>2)</sup>	30.890	2,3	0,2
1995	700	400	70 <sup>2)</sup>	31.210	2,2	0,2

1) Datenstand: Mai 1996, vom Bundesministerium für Arbeit gerundete Zahlen; 1983 = früheres Bundesgebiet; 90er Jahre = Gesamtdeutschland. Berechnungen des Bundesministeriums für Arbeit, gestützt auf Statistiken der Deutschen Bundesbank und der Verbände, das Tarifregister des Bundesministeriums für Arbeit, eine vom Bundesfinanzminister erstellte Einkommensschichtung der Lohnsteuerpflichtigen, die Arbeitskostenerhebungen, die Lohnsteuerstatistik, die Einkommens- und Verbrauchsstichprobe 1988 sowie die Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung des Statistischen Bundesamtes. - 2) Angaben für 1994 und 1995 vorläufig, da wesentliche statistische Daten noch nicht vorliegen.

**Übersicht 3: Anlagekatalog und Förderkatalog des Vermögensbildungsgesetzes (Vermögensbeteiligungen bzw. Risikokapital, Wohnungsbau-, Lebensversicherungs- und Kontensparen)**

Anlagekatalog - Zulässige Anlageformen nach § 2 des 5. VermBG - (Einzelheiten in den unten angegebenen §§ des Gesetzes)	Festlegungs- bzw. Sperrfrist in Jahren	Art der Einzahlung <sup>6)</sup> : einmalig, laufend oder beides möglich	Höchstvolumen (begünstigter) Vermögenswirksamer Leistungen (VL) je Kalenderjahr und Arbeitnehmer in DM	Prozentsatz der Arbeitnehmer-Sparzulage in vH des angelegten VL-Betrags (wenn die Einkommensgrenzen nicht überschritten werden)	Höchstbetrag der Arbeitnehmer- Sparzulage in DM (wenn die Einkommensgrenzen nicht überschritten werden)
<b>I. Vermögensbeteiligungen oder Risikoanlagen</b> 1. Wertpapier- oder Vermögensbeteiligungs-Sparverträge mit einem Kreditinstitut (§ 4) a) Aktien <sup>1)</sup> b) Wandel- und Gewinnschuldverschreibungen <sup>2)</sup> c) Anteilscheine an Wertpapier-Sondervermögen (Inländischen Aktien-Investmentfonds) d) Anteilscheine an Beteiligungs-Sondervermögen (Inländischen Investmentfonds mit Aktien und stillen Beteiligungen) e) Investmentanteile an ausländischen Aktienfonds f) Genußscheine mit Gewinnanspruch <sup>3)</sup> g) Geschäftsgründeranteile bei Genossenschaften <sup>4)</sup> h) GmbH-Stammkapital oder -Geschäftsanteile <sup>5)</sup> i) Beteiligung als stiller Gesellschafter am Arbeitgeber-Unternehmen <sup>6)</sup> k) Darlehensforderungen gegen den Arbeitgeber (Arbeitnehmer-Darlehen) l) Genußrechte am Arbeitgeber-Unternehmen mit Gewinnanspruch	7	beides	936	10	93,60
2. Wertpapier-Kaufverträge mit dem Arbeitgeber (§ 5 im Sinn von Nr. 1 - siehe oben - Buchstabe a bis f)	6	einmalig <sup>6)</sup>	936	10	93,60
3. Beteiligungs-Verträge oder Beteiligungs-Kaufverträge mit dem Arbeitgeber (§ 6 oder § 7 im Sinn von Nr. 1 - siehe oben - Buchstabe g bis l)	6	einmalig <sup>6)</sup>	936	10	93,60

**Übersicht 3: Anlagekatalog und Förderkatalog des Vermögensbildungsgesetzes (Vermögensbeteiligungen bzw. Risikokapital, Wohnungsbau-, Lebensversicherungs- und Kontensparen)**

noch:

<b>II. Bausparen</b>						
4. Verträge gemäß Wohnungsbau-Prämiengesetz (Bauspar-Verträge: § 2 Abs. 1 Nr. 4)	7	beides	936	10	93,60	
5. Unmittelbare wohnungswirtschaftliche Aufwendungen (§ 2 Abs. 1 Nr. 5)	/	beides	936	10	93,60	
<b>III. Geldvermögens-Bildung</b>						
6. Kontensparverträge (§ 8)	7	beides	936	07)	07)	
7. Kapitalversicherungsverträge (§ 9)	12	beides	936	07)	07)	

- 1) Die Anlage in Aktien des eigenen Arbeitgebers (Belegschaftsaktien) ist ohne Einschränkung zugelassen; die Anlage in fremde, außerbetriebliche Aktien ist dann nicht gestattet, wenn diese Aktien weder an der Börse zugelassen noch in den außerbörslichen sogenannten Freiverkehr einbezogen sind.
- 2) Es sind zur Anlage von Vermögenswirksamen Leistungen nur Gewinnschuldverschreibungen des Arbeitgebers zugelassen und zugleich gefördert, außerbetriebliche nicht (Ausnahme: Gewinnschuldverschreibungen von Banken können, auch wenn diese nicht der Arbeitgeber sind, gekauft werden im Rahmen von Kontensparverträgen nach § 8; diese werden aber generell nicht durch eine Arbeitnehmersparzulage gefördert, auch wenn die Einkommensgrenzen nicht überschritten werden).
- 3) Es sind neben Genußscheinen des Arbeitgebers nur solche außerbetrieblichen Genußscheine zur Anlage Vermögenswirksamer Leistungen zugelassen und zugleich gefördert, die an einer deutschen Börse (genauer: dort zum „amtlichen Handel“ oder zum „geregelten Markt“) notiert bzw. geführt werden (Ausnahme: Genußscheine von Banken sind zwar zugelassen, werden aber generell nicht gefördert – es sei denn, die Banken-Genußscheine werden auf betrieblicher Ebene von Banken-Beschäftigten gekauft).
- 4) Ist der eigene Arbeitgeber eine Genossenschaft, so ist die Anlage in dessen Genossenschaftsanteile ohne Einschränkung zugelassen; die Anlage in fremde, außerbetriebliche Genossenschaftsanteile ist nur möglich, wenn die Genossenschaft ein Kreditinstitut oder eine seit längerem (seit mindestens drei Jahren) bestehende Wohnungsbaugenossenschaft ist.
- 5) Die Anlage in GmbH-Anteile ist ausgeschlossen, wenn es sich um keine des Arbeitgebers, sondern um fremde, außerbetriebliche GmbH-Anteile handelt.
- 6) Es sind als stille Beteiligungen nur solche am arbeitgebenden Unternehmen bzw. auf betrieblicher Ebene zugelassen und zugleich gefördert, außerbetriebliche nicht.
- 7) Nur Verträge, die bis zum 31. 12. 1988 abgeschlossen worden waren, bleiben – bis zu 624 DM mit 10 vH Sparzulage – auf insgesamt 6 Jahre (Kontensparen) bzw. 12 Jahre (Versicherungssparen) begünstigt. Für alle Verträge danach gibt es generell keine Arbeitnehmer-Sparzulage mehr, auch wenn die Einkommensgrenzen nicht überschritten werden.
- 8) Die Art der Einzahlung bestimmt zusammen mit der Festlegungs- bzw. Sperrfrist nach deren Ablauf den für den Arbeitnehmer verfügbaren Betrag 1997 bzw. Sparbetrag: Bei „einmaliger“ Einzahlung, die bei betrieblichen Vermögensbeteiligungen zwingend vorgeschrieben ist, wird ein z. B. 1992 eingezahlter und festgelegter Betrag 1997 frei, ein 1993 eingezahlter 1998 usw. Bei „laufender“ Einzahlung, die bei allen anderen Anlageformen neben der einmaligen möglich ist, werden die sechs Jahre hintereinander eingezahlten Anlagebeträge nach einem weiteren „Wartefahr“ kumuliert ausgezahlt, so daß sich ein weit höherer (unter „normalen“ Bedingungen rund siebenmal höherer) freierwerdender Betrag als bei einmaliger Einzahlung ergibt.

## Übersicht 4: Einkommensgrenzen des Vermögensbildungsgesetzes und Bruttoeinkommen (Stand 1995)

Familienstand und Anzahl der Kinder <sup>1)</sup>	formale Einkommensgrenze:  zu versteuerndes Einkommen in DM	De-facto-Einkommensgrenze: Steuerpflichtiger Brutto-Arbeitslohn <sup>6)</sup> in DM	
		Allgemeine Lohnsteuertabelle	Besondere Lohnsteuertabelle <sup>7)</sup>
<b>I. Alleinstehende</b>			
0	27 000	32 672	31 106
1 <sup>2)</sup>	27 000	41 738	40 226
2 <sup>2)</sup>	27 000	45 242	43 730
1 <sup>3)</sup>	27 000	40 226	38 714
2 <sup>3)</sup>	27 000	42 218	40 706
1 <sup>4)</sup>	27 000	34 130	32 618
2 <sup>4)</sup>	27 000	35 642	34 130
<b>II. Verheiratete (1 Arbeitnehmer)<sup>5)</sup></b>			
0	54 000	63 560	60 212
1	54 000	66 260	63 236
2	54 000	69 284	66 260
3	54 000	72 308	69 284
4	54 000	75 332	72 308
<b>III. Verheiratete (2 Arbeitnehmer)<sup>5)</sup></b>			
0	54 000	65 344	62 212
1	54 000	68 260	65 236
2	54 000	71 284	68 260

- 1) Kinder (auch Pflegekinder), für die es einen Kinderfreibetrag von 1 512 DM/3 024 DM für Ledige/Verheiratete ab 1990 gibt.
- 2) Gilt für Alleinstehende (z. B. Verwitwete), die einen Haushaltsfreibetrag und einen vollen Kinderfreibetrag pro Kind erhalten.
- 3) Gilt für Ledige, Geschiedene oder dauernd getrennt lebende Verheiratete, denen das Kind zugeordnet ist, wenn der andere Elternteil seinen Unterhaltsverpflichtungen nachkommt.
- 4) Gilt für Alleinstehende, denen das Kind nicht zugeordnet ist, die jedoch einen halben Kinderfreibetrag erhalten.
- 5) Bei Zusammenveranlagung der Ehegatten.
- 6) Sofern nicht andere positive oder negative Einkünfte vorliegen oder Aufwendungen, die über die Pauschbeträge für Werbungskosten, Sonderausgaben und Kinderbetreuungskosten oder über die Vorsorgepauschalen hinausgehen – oder abziehbare außergewöhnliche Belastungen bestehen – oder Ausbildungsfreibeträge o. ä. geltend gemacht werden können.
- 7) Gilt für den in § 10c Abs. 5 EStG 1987 (§ 10c Abs. 3 EStG in der Fassung des Steuerreformgesetzes 1990) genannten Personenkreis nichtrentenversicherungspflichtiger Arbeitnehmer, bei denen die Vorsorgepauschale gekappt ist; unter III. (Verheiratete mit 2 Arbeitnehmern) ist angenommen, daß beide Ehegatten diesem Personenkreis angehören.

## Übersicht 5:

### Verfüugungsmöglichkeiten über Vermögensbeteiligungen vor Ablauf der Sperrfrist, die

- ohne Rückzahlungspflicht der Arbeitnehmersparzulage (§ 4 Abs. 4 VermBG)
- und ohne Nachzahlungspflicht von Lohnsteuern und Sozialabgaben bei Verbilligung der Beteiligung durch den Arbeitgeber (§ 19 a Abs. 2 EStG) sind.

Der Gesetzgeber hat folgende Fälle definiert, in denen Arbeitnehmer auch vorzeitig und unschädlich (s. o.) über ihre Vermögensbeteiligung verfügen können:

1. Wenn der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin oder der nicht dauernd getrennt lebende Ehegatte nach Vertragsabschluß stirbt oder völlig erwerbsunfähig wird;
2. wenn der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin heiratet und im Zeitpunkt der vorzeitigen Verfügung mindestens 2 Jahre seit Beginn der Sperrfrist vergangen sind;
3. wenn der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin seit mindestens einem Jahr ununterbrochen arbeitslos ist;
4. wenn Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, die Staatsangehörige eines Staates sind, mit denen die Bundesregierung Vereinbarungen über Anwerbung und Beschäftigung von Arbeitnehmern abgeschlossen hat, nach Vertragsabschluß den Geltungsbereich des Vermögensbildungsgesetzes auf Dauer verlassen haben;
5. wenn der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin sich in einem eigenen Unternehmen selbständig macht.

Wird über eine Vermögensbeteiligung **vor** Ablauf der Sperrfrist verfügt, ohne daß **eine** dieser Voraussetzungen vorliegt, so muß die Sparzulage vom Arbeitnehmer **zurück**gezahlt werden, und es müssen für einen eventuell vom Arbeitgeber für den Beteiligungserwerb gewährten Verbilligungsbetrag nach § 19 a EStG Lohnsteuer und Sozialversicherung **nach**gezahlt werden.

## Übersicht 6: Die verschiedenen Formen der Vermögensbeteiligungen bzw. des Risikokapitals im Vermögensbildungsgesetz

verbriefte <sup>1)</sup>	nichtverbriefte <sup>2)</sup>	
1. Aktien, die vom inländischen oder ausländischen Arbeitgeber ausgegeben werden (sog. Belegschaftsaktien) 2. Gewinnschuldverschreibungen (nur des Arbeitgebers)	1. Beteiligung als typischer stiller Gesellschafter des eigenen Arbeitgebers 2. Darlehensforderungen gegen den eigenen Arbeitgeber (sog. Arbeitnehmer-Darlehen) 3. Mitarbeiter-Genußrechte am eigenen arbeitgebenden Unternehmen 4. GmbH-Geschäftsanteile	nur betrieblich möglich
3. Aktien von inländischen Unternehmen, soweit sie an der Börse zugelassen oder in den Freiverkehr einbezogen sind. 4. Aktien von Unternehmen mit Sitz im Ausland, die an einer deutschen Börse entweder – zum amtlichen Handel oder – zum geregelten Markt zugelassen oder – in den Freiverkehr einbezogen sind 5. Investmentanteile an einem Wertpapier-Sondervermögen im Inland („normale“ Investmentfonds) 6. Investmentanteile an einem Beteiligungs-Sondervermögen im Inland („spezielle“ Investmentfonds) <sup>3)</sup> 7. Ausländische Investmentanteile		nur außerbetrieblich möglich
8. Wandelschuldverschreibungen 9. Genußscheine, die an der Börse zugelassen sind (aber keine von Kreditinstituten)	5. Genossenschaftsanteile <sup>4)</sup>	betrieblich und außerbetrieblich <sup>5)</sup> möglich

- 1) Verbriefte Vermögensbeteiligungen oder Wertpapiere sind in der Regel an der Börse zugelassen und können dort in den meisten Fällen relativ problemlos (abgesehen vom Risikoeintritt) an Dritte veräußert oder auch bei Banken u. a. als Sicherheiten hinterlegt bzw. beliehen werden.
- 2) Nichtverbriefte Vermögensbeteiligungen sind keine Wertpapiere (auch wenn über sie eine Urkunde ausgegeben wird), sind nicht an der Börse zugelassen und können deshalb meist nur mit Schwierigkeiten (selbst wenn kein Risikofall eintritt) an Dritte weiterverkauft werden; soweit sie betriebliche Risikoanlagen darstellen, können sie wahrscheinlich mit Einschränkungen an Angehörige desselben Betriebs bzw. des beteiligenden Unternehmens weiterverkauft werden.
- 3) Solche Anteile sind zwar gesetzlich möglich, werden aber bisher in der Bundesrepublik kaum angeboten.
- 4) Die Anlage in außerbetrieblichen Genossenschaftsanteilen wird nur dann zugelassen und auch gefördert, wenn die Genossenschaft ein Kreditinstitut oder eine seit längerem (seit mindestens drei Jahren) bestehende Wohnungsbaugenossenschaft ist.
- 5) Zur Einschränkung siehe Fußnote<sup>4)</sup>.

## Übersicht 7:

### "ABC" der nach VermBG und § 19 a EStG geförderten Vermögensbeteiligungen<sup>1)</sup>

#### (1) Aktien

Die allgemeinen Merkmale der Aktie werden als bekannt vorausgesetzt. Gefördert wird der Erwerb von Aktien deutscher und ausländischer Unternehmen, wenn letztere in den deutschen Börsenhandel einbezogen sind, bei außerbetrieblichen Aktien zumindest in den sogenannten Freiverkehr. Der Erwerb von Belegschaftsaktien wird wie jeder andere Aktienerwerb behandelt. Aktien von herrschenden Unternehmen (Konzernobergesellschaften) sind Aktien des arbeitgebenden Unternehmens gleichgestellt; das VermBG spricht in solchen Fällen von den Aktien des "verbundenen" Unternehmens.

#### (2) Anteile an Wertpapier-Sondervermögen (Aktienfonds-Zertifikate)

Hierbei handelt es sich um Anteilscheine (Zertifikate) an einem Wertpapier-Sondervermögen, d.h. an einen Investmentfonds, die von Kapitalanlagegesellschaften im Sinne des Gesetzes über solche Gesellschaften ausgegeben werden, wobei der Wert des Fondsvermögens zu mindestens 70 vH in Aktien angelegt sein muß. Diesen Zertifikaten gleichgestellt sind Zertifikate ausländischer Aktienfonds, wenn diese nach dem Grundsatz der Risikomischung angelegt sind und die Zertifikate nach dem Gesetz über den Vertrieb ausländischer Investmentanteile vertrieben werden. Allerdings akzeptieren wegen der relativ hohen Verwaltungskosten nur wenige Investmentfonds die Anlage Vermögenswirksamer Leistungen (ein gesetzlicher Akzeptanz-Anspruch der VL-Sparer besteht nicht). Und bei den ausländischen Fonds-Angeboten bzw. solchen Fonds, die überwiegend im Ausland anlegen, ist nach Meinung von Branchen-Kennern

---

<sup>1)</sup> Hier sind also nur die mit 10 vH Arbeitnehmer-Sparzulage geförderten Vermögensbeteiligungen oder Risikoanlagen aufgeführt. Eine vollständige Förderliste würde auch die mit 10 vH geförderten Bausparverträge sowie die ebenfalls mit 10 vH geförderten "wohnungswirtschaftlichen Zwecke" nennen. Zusammen mit den überhaupt nicht (mehr) geförderten, aber zur Verwendung bzw. Anlage Vermögenswirksamer Leistungen zugelassenen Anlageformen des Konten- und Versicherungssparens ergibt sich der Anlagekatalog des VermBG.

mit dubiosen bzw. riskanten Konstruktionen zu rechnen und deshalb Vorsicht angeraten.

### **(3) Arbeitnehmer-Darlehen (Darlehensforderungen des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber)**

Vermögenswirksame Leistungen können auch als Darlehen des Arbeitnehmers an den eigenen Arbeitgeber angelegt werden (oder das mit ihm "verbundene" Unternehmen), wenn der Arbeitgeber dieser betrieblichen Anlageform zustimmt. Weil dies ein echtes Schuldverhältnis begründet, handelt es sich im strengen Sinn nicht um eine mehr oder weniger riskante Kapitalbeteiligung, sondern um Geldvermögensbildung, deren Rückzahlung durch den Arbeitgeber zum Nennwert erfolgen muß. Das VermBG verlangt sogar vom Arbeitgeber, das Arbeitnehmer-Darlehen auf Betriebskosten durch eine Bankbürgschaft oder eine Kreditversicherung gegen Konkurs bzw. Insolvenz des Unternehmens und damit verbundene (Rück-)Zahlungsunfähigkeit abzusichern.

Das Arbeitnehmer-Darlehen hat also den Vorteil, nicht nur risikolos zu sein, sondern auch in jedem Unternehmen unabhängig von dessen Rechtsform einsetzbar zu sein. Es erfreut sich deshalb in der Praxis von betrieblichen Vermögensbeteiligungs-Modellen einer relativ großen Beliebtheit bzw. Verbreitung: Nach Umfrageergebnissen des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der HBS (WSI) von 1990 wird es in rund 20 vH aller Beteiligungsfälle praktiziert; selbst in Aktiengesellschaften mit überwiegend angebotenen Belegschaftsaktien ist das Angebot von Arbeitnehmer-Darlehen mit rund 17 vH aller Beteiligungsfälle relativ weit verbreitet.

### **(4) Anteile an Beteiligungs-Sondervermögen**

Beteiligungs-Sondervermögen sind Investmentfonds, deren Wert zu mindestens 70 vH aus dem Wert von Aktien und stillen Beteiligungen bestehen muß. Das Beteiligungs-Sondervermögen ist eine Fondskonstruktion, die erst bei einer Novellierung des Vermögensbildungsgesetzes im Jahre 1986 entstand. Sie sollte die Voraussetzungen dafür schaffen, daß nicht nur Aktien, sondern auch Anteile an mittelständischen Unternehmen in außerbetriebliche Anlageformen einbezogen werden können. Nach vorlie-



genden Informationen sind aber bislang noch keine Beteiligungs-Sondervermögen entstanden, da es scheinbar ungelöste Bewertungsprobleme gibt und offenbar seitens mittelständischer Unternehmen auch kein Interesse an der Einbringung stiller Beteiligungen in solche Fonds besteht.

#### **(5) Genossenschaftsanteile**

Genossenschaftsanteile verkörpern eine der beiden Beteiligungsformen, bei denen sowohl eine betriebliche als auch eine außerbetriebliche Anlage zugelassen ist. Voraussetzung ist, daß der Arbeitnehmer bereits Mitglied der Genossenschaft ist oder eine Mitgliedschaft beantragt hat. Als betriebliche Anlageform spielt der Genossenschaftsanteil bislang kaum eine Rolle. Als außerbetriebliche Anlageform überwog bisher der Anteil an einer Bau- oder Wohnungsgenossenschaft. Nach der letzten Änderung des VermBG durch das Mißbrauchsbekämpfungs- und Steuerbereinigungsgesetz von Ende 1993 sind ab 1.1.1994 ohnehin als außerbetriebliche Genossenschaftsanteile nur noch solche bei Kreditinstituten in Genossenschaftsform oder eben in seit längerem (seit mindestens drei Jahren) bestehenden Wohnungsbaugenossenschaften möglich. Bisher angebotene Genossenschaftsanteile beispielsweise im Freizeit- oder Tourismusgewerbe, die mit hohem Risiko oder sogar mit betrügerischer Absicht der Genossenschaftsgründer verbunden waren, sind als Anlage Vermögenswirksamer Leistungen seitdem nicht mehr zugelassen.

#### **(6) Genußrechte**

Ein Genußrecht ist ein Recht auf Gewinnbeteiligung an einem Unternehmen. Da es eine gesetzliche Definition von Genußrechten nicht gibt, besteht hier eine große Gestaltungsmöglichkeit. Eine gewinnunabhängige Mindestverzinsung von Genußrechten ist möglich, darf aber nach dem VermBG im Regelfall die Hälfte der Gesamtverzinsung nicht überschreiten. Eine Rückzahlung von Genußrechten zum Nennwert muß grundsätzlich ausgeschlossen werden, d.h. ist nur unter bestimmten Bedingungen möglich. In der Praxis gibt es eine Reihe betrieblicher Beteiligungsmodelle, die mit Genußrechten arbeiten.

## **(7) Genußscheine**

Genußscheine sind verbriefte Genußrechte. Ihr Erwerb wird nur gefördert, wenn sie vom Arbeitgeber als Wertpapiere ausgegeben werden oder zum Börsenhandel zugelassen sind (genauer: zum amtlichen Handel oder geregelten Markt; der Handel im sogenannten Freiverkehr reicht nicht). Genußscheine von Kreditinstituten werden nur als betriebliche Form (Mitarbeiterbeteiligung) gefördert. Außerbetriebliche Genußscheine von Kreditinstituten sind dagegen dem Konten- und Versicherungssparen gleichgestellt und werden nicht gefördert; ihr Kauf ist aber zugelassen.

## **(8) GmbH-Anteile**

Der Erwerb von Anteilen an einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung wird seit 1.1.1994 nur noch als betriebliche Anlageform gefördert, spielt aber in der Praxis so gut wie keine Rolle; außerbetriebliche GmbH-Anteile sind wegen des damit verbundenen Risikos nicht mehr zugelassen. Der Erwerb und die Veräußerung von GmbH-Anteilen ist mit relativ hohen Kosten und Komplikationen verbunden. So muß z.B. nicht nur der Beteiligungsvertrag (Gesellschaftervertrag) gerichtlich oder notariell beurkundet werden, sondern gleichermaßen jede Änderung der Zahl der Gesellschafter und der Einlagenhöhe, wobei jeweils Kosten anfallen.

## **(9) Gewinnschuldverschreibungen**

Gewinnschuldverschreibungen sind Schuldverschreibungen, für die zusätzlich zu einem festen Zins noch ein variabler, vom Gewinn des ausgebenden Unternehmens abhängiger Zinszuschlag gewährt wird. Wie bei Genußrechten und Genußscheinen darf auch hier die gewinnunabhängige Mindestverzinsung im Regelfall die Hälfte der Gesamtverzinsung nicht überschreiten. Gewinnschuldverschreibungen sind als Anlageform seit 1991 im VermBG nur noch zugelassen, wenn sie vom eigenen Arbeitgeber (oder einem verbundenen Unternehmen) ausgegeben werden. Oder mit anderen Worten: außerbetriebliche Gewinnschuldverschreibungen werden "wegen Mißbrauchsgefahr" nicht nur nicht mehr durch eine Arbeitnehmer-Sparzulage gefördert, sie sind auch generell als Anlage für Vermögenswirksame Leistungen nicht mehr gestattet.

(Eine Ausnahme wird im VermBG lediglich für Gewinnschuldverschreibungen von Kreditinstituten gemacht: deren Kauf bleibt weiter erlaubt, weil bei Banken kein Mißbrauch bzw. kein "übermäßiges" Risiko solcher Papiere zu befürchten ist; aber für ihren Kauf gibt es keine Arbeitnehmer-Sparzulage, weil solche Papiere aus Sicht des Gesetzgebers zu wenig Risikocharakter haben). Namensschuldverschreibungen des Arbeitgebers sind als spezielle Form der Gewinnschuldverschreibung übrigens - wie das Arbeitnehmer-Darlehen - auf Kosten des Arbeitgebers gegen Konkurs abzuschern; aber diese Beteiligungsform spielt in der Praxis kaum eine Rolle.

### **(10) Pensions-Sondervermögen**

Pensions-Sondervermögen (P-SV) sind kein expliziter Bestandteil des VermBG-Anlagekatalogs. Sie sind als spezielle Investmentfonds unabhängig vom VermBG auch erst gesetzlich zugelassen mit Inkrafttreten des 3. Finanzmarktförderungsgesetzes ab wahrscheinlich Frühjahr 1998. Es ist noch nicht einmal sicher, ob sie im Laufe des Gesetzgebungsverfahrens ihren Namen behalten werden, gegen den es aus dem Bundesrat Widerstand gibt. Aber wenn die im vorliegenden Gesetzentwurf beabsichtigten Konstruktionsmerkmale des P-SV erhalten bleiben, dann ist er variabel gestaltbar und könnte auch als Wertpapier- oder Beteiligungs-Sondervermögen im Sinn des VermBG-Anlagekatalogs konstruiert werden. Er stünde dann für die Anlage Vermögenswirksamer Leistungen als weitere implizite Anlageform des VermBG zur Verfügung:

Der P-SV soll laut Entwurf des 3. Finanzmarktförderungsgesetzes in eine Mischung aus Aktien und Immobilien investieren können. Diese beiden Anlagen müssen jederzeit mindestens 51 % des Fondsvermögens ausmachen, während liquide Mittel maximal bis zu 49 vH in Bankguthaben, Geldmarktpapieren oder Geldmarktfonds investiert werden dürfen. Die Fondsgesellschaft darf maximal 30 vH des Fondsvermögens in Immobilien und maximal 75 vH in Aktien und stillen Beteiligungen anlegen. Eine jährliche Ausschüttung von Erträgen erfolgt nicht; diese sollen vielmehr grundsätzlich wieder angelegt werden. Um dem Vorsorgegedanken Rechnung zu tragen, werden die Fondsgesellschaften im vorliegenden Gesetzentwurf verpflichtet, für die Anleger in diese Fonds Sparpläne mit einer Laufzeit von mindestens 18 Jahren, wahlweise bis zum 60. Lebensjahr des Anlegers, anzubieten. Andererseits sollen die Sparpläne jederzeit mit

einer Frist von drei Monaten kündbar sein, bei Arbeitslosigkeit oder Erwerbsunfähigkeit auch mit einer Frist von einem Monat. Bei Ablauf des Ansparplans muß die Gesellschaft Anlegern einen Auszahlungsplan anbieten, der monatliche Renten oder auch Einmalzahlungen enthalten kann. Der Sparplan kann übrigens mit einer Risikolebensversicherung oder einer Berufsunfähigkeitsversicherung, deren Kosten der Anleger zusätzlich aufbringen muß, abgesichert werden; eine obligatorische Verpflichtung sieht der Gesetzentwurf nicht vor. Deshalb weist letztlich der P-SV dieselben Anlagerisiken wie andere Investmentfonds auch auf.

### **(11) Stille Beteiligungen**

Als stille Beteiligung wird abgekürzt die Beteiligung als stiller Gesellschafter an einem Unternehmen bezeichnet. Der stille Gesellschafter hat ein gesetzlich garantiertes Recht auf Gewinnbeteiligung (§ 231 des Handelsgesetzbuches), ist aber an der Geschäftsführung des Unternehmens - daher der Name - nicht beteiligt. Er hat jedoch Kontroll- und Informationsrechte (Recht auf Vorlage und Prüfung der jährlichen Bilanz). Neben der Gewinnbeteiligung ist die Vereinbarung einer gewinnunabhängigen Mindestverzinsung möglich, und eine Verlustbeteiligung kann ausgeschlossen werden. In der Praxis ist die stille Beteiligung nach der Belegschaftsaktie und neben dem Arbeitnehmer-Darlehen eine der drei am meisten verbreiteten Formen der Kapitalbeteiligung am arbeitgebenden Betrieb.

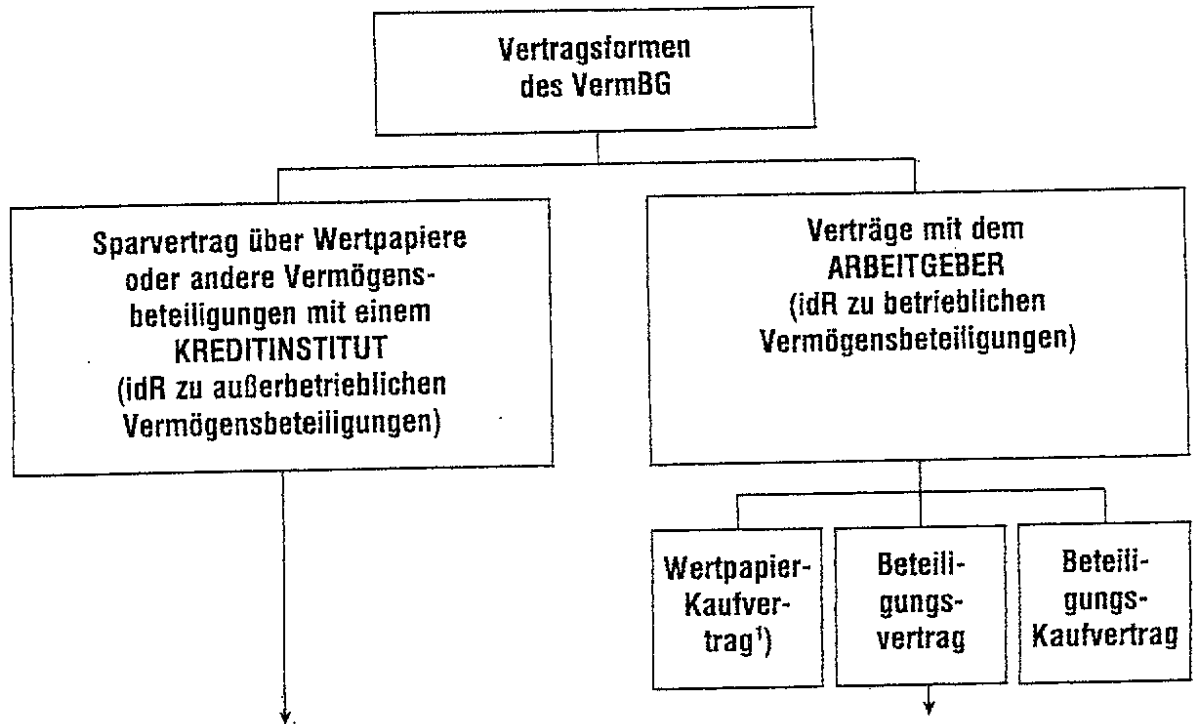
Bei der stillen Beteiligung wird teilweise auch eine indirekte Form der betrieblichen Vermögensbeteiligung durch Einschaltung einer sogenannten Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft (MBG) praktiziert. Die MBG ist in der Regel eine vom Arbeitgeber in der Rechtsform der GmbH gegründete Gesellschaft, die wiederum am arbeitgebenden Unternehmen korporativ als stiller Gesellschafter beteiligt ist, meist ausschließlich zu dem Zweck, eine indirekte Mitarbeiterbeteiligung zu begründen. Zu diesem Zweck wird den Arbeitnehmern die Möglichkeit eingeräumt, stille Beteiligungen an der MBG zu erwerben, die im arbeitgebenden Unternehmen wiederum als stille Beteiligungen der MBG angelegt werden.

Es ist möglich, daß eine MBG nicht ausschließlich als Vermittlerin indirekter Beteiligungen fungiert, sondern daneben mit dem stillen Gesellschafterkapital der Arbeitnehmer auch Beteiligungen an anderen Unternehmen erwirbt. In solchen Fällen ist Vorsicht geboten, da das arbeitgebende Unternehmen damit strategische Ziele verfolgen kann - z.B. die Ausgliederung von Unternehmensteilen -, die aus Sicht der Arbeitnehmer problematisch sind. Aber auch eine rein gewerbliche Betätigung der MBG neben ihrer Vermittlerfunktion kann für die beteiligten Arbeitnehmer problematisch sein, wenn das entsprechende Gewerbe besondere Risiken aufweist.

## **(12) Wandelschuldverschreibungen**

Wandelschuldverschreibungen sind Anleihen von Aktiengesellschaften, die von ihren Erwerbern innerhalb einer festgesetzten Frist bei einer Kapitalerhöhung des ausgebenden Unternehmens in neue Aktien umgetauscht werden können.

## Übersicht 8: Die vier verschiedenen Vertragsformen des Vermögensbildungsgesetzes



- **Sperrfrist 7 Jahre;** nach Ablauf ist die Verfügbarkeit **aller** davor innerhalb von 6 Jahren angelegten Werte gegeben
- **Umschichtung der Anlagen während der Sperrfrist ohne Verlust der Sparzulage möglich**
- **Sparzulagenunschädlicher Spitzenbetrag bis 300 DM**

- **Sperrfrist 6 Jahre;** nach Ablauf ist die Verfügbarkeit nur der im 6. Jahr vorher angelegten Beteiligung gegeben (die im 5., 4. Jahr usw. vorher angelegten Beteiligungen müssen jeweils für sich 6 Jahre festgelegt werden)
- **Keine sparszulagenunschädliche Umschichtungsmöglichkeit**
- **Kein zulagenunschädlicher Spitzenbetrag**

1) Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann bei der vermögenswirksamen Anlage von betrieblichen Wertpapieren aus verschiedenen Gründen auch eine Bank dazwischengeschaltet werden, so daß zwischen Bank und Arbeitnehmer ein Wertpapier-Sparvertrag mit seinen Vorteilen geschlossen wird.

## Übersicht 9:

### Gesetzliche und vertragliche<sup>1)</sup> Möglichkeiten der Risikobegrenzung und Beteiligungsgestaltung . . .<sup>2)</sup>

bei den Anlageformen	Verlustrückstellungen		Verlust- beschränkung	Umschlich- tungsmöglich- keiten von Ri- sikobeteiligun- gen während der Sperrfrist nur in Verbin- dung mit einem Wertpapier- Sparvertrag bei einer Bank für verbrieftete Be- teiligungsfor- men möglich	Zinsgestaltung		Übernahme von Erwerbs- nebenkosten durch den Ar- beitgeber vertraglich möglich	Laufzeiten- gestaltung	Verfügung über die Be- teiligung vor Sperrfristen- Ablauf gesetzliche Verfügungs- Fälle können vertraglich zu Lasten des Arbeitgebers ausgeweitet werden
	gesetzlich vorgeschrie- ben (einschl. Absicherung gegen be- trieblichen Konkurs)	vertraglich möglich			vertraglich ohne Gren- zen möglich (einschl. ge- winnunab- hängige Ver- zinsung plus- gewinnorien- tierte Verzin- sung)	Vertragsge- staltung durch Gesetz begrenzt, wenn ge- winnunab- hängige Ver- zinsung ver- einbart wer- den soll			
1. Arbeitnehmer- Darlehen	Ja	/	/	/	Ja	/	Ja	Ja	Ja
2. Namens-Ge- winnschuldver- schreibungen	Ja	/	/	/	Nein	Ja <sup>3)</sup>	Ja	Ja	Ja
3. Sonstige Gewinnschuld- verschreibungen und Wandelver- schreibungen	Ja, aber <sup>4)</sup>	/	/	Ja	Nein	Ja <sup>3)</sup>	Ja	Ja	Ja
4. Stille Beteiligung	Nein	Ja	/	Nein	Ja	Nein	Ja	Ja	Ja
5. Aktie	Nein	Nein	Nein	Ja	Nein	Nein	Ja	Ja	Ja

noch: Übersicht 9:

## Gesetzliche und vertragliche<sup>1)</sup> Möglichkeiten der Risikobegrenzung und Beteiligungsgestaltung ...<sup>2)</sup>

bei den Anlageformen	Verlustausschluß		Verlustbeschränkung	Umschichtungsmöglichkeiten von Risikobeteiligungen während der Sperrfrist nur in Verbindung mit einem Wertpapier-Sparvertrag bei einer Bank für verbrieftete Beteiligungsformen möglich	Zinsgestaltung		Übernahme von Erwerbsnebenkosten durch den Arbeitgeber vertraglich möglich	Laufzeitgestaltung	Verfügung über die Beteiligung vor Sperrfristen-Ablauf gesetzliche Verfügungs-Fälle können vertraglich zu Lasten des Arbeitgebers ausgeweitet werden
	gesetzlich vorgeschrieben (einschl. Absicherung gegen betrieblichen Konkurs)	vertraglich möglich			vertraglich ohne Grenzen möglich (einschl. gewinnabhängige Verzinsung plus-gewinnorientierte Verzinsung)	Vertragsgestaltung durch Gesetz begrenzt, wenn gewinnunabhängige Verzinsung vereinbart werden soll			
6. Investmentzertifikate	Nein	Nein	Nein	Ja	Nein	Nein	Ja	Ja	Ja
7. Anteile an Beteiligungssondervermögen	Nein	Nein	Nein	Ja	Nein	Nein	Ja	Ja	Ja
8. Genußscheine	Nein	Nein	Ja	Ja	Nein	Nein	Ja	Ja	Ja
9. Genußrechte	Nein	Nein	Ja	Nein	Nein	Nein	Ja	Ja	Ja
10. Genossenschaftsanteile	Nein	Nein	Nein	Nein	Ja	/	Ja	Ja	Ja
11. GmbH-Anteile	Nein	Nein	Nein	Nein	Ja	/	Ja	Ja	Ja

1) Vertraglich heißt immer in Form einer nötigen vertraglichen Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem/der einzelnen Arbeitnehmer/in oder dem Betriebsrat in Form einer Betriebsvereinbarung

2) Querstrich bedeutet entfällt bzw. nicht nötig

3) Die gewinnunabhängige oder besser noch verlustunabhängige Verzinsung darf entweder „im Regelfall“ die Hälfte der Gesamtverzinsung nicht überschreiten oder die Hälfte der Emissionsrendite festverzinslicher Wertpapiere nach Angaben der Deutschen Bundesbank nicht überschreiten

4) aber ohne Konkursversicherung und nur bis zur Umwandlung in Aktien



**Tabelle 4: Tarifvertragliche Zusatzleistungen zum laufenden Lohn in ausgewählten Tarifbereichen (Urlaubsgeld, Jahressonderzahlung, Vermögenswirksame Leistungen)**

Tarifbereich	Zusätzliches Urlaubsgeld	Jahressonderzahlung	Vermögenswirksame Leistung
Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Westdeutschland	Arbeiter: DM 0,60, Angestellte: DM 0,50, Auszubildende und Arbeitnehmer unter 18 Jahren: DM 0,30 je tatsächlich geleisteter Arbeitsstunde, zahlbar in 2 Teilbeträgen, im Juni und Dezember		Arbeiter: DM 0,10 je geleisteter Arbeitsstunde, Angestellte: DM 20, Auszubildende: DM 10 je Monat
Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Ostdeutschland	Arbeiter: DM 0,60, Angestellte: DM 0,50, Auszubildende und Arbeitnehmer unter 18 Jahren: DM 0,30 je tatsächlich geleisteter Arbeitsstunde, zahlbar in 2 Teilbeträgen, im Juni und Dezember		Tariflich nicht vereinbart
Energiewirtschaft Nordrhein-Westfalen (GWE-Bereich)	Tariflich nicht vereinbart	Im 1. Dienstjahr 25 %, ab dem 2. Dienstjahr 50 % eines Monateinkommens	Tariflich nicht vereinbart
Energieversorgung Ostdeutschland	Tariflich nicht vereinbart	100 % eines Monateinkommens	Tariflich nicht vereinbart
Steinkohlenbergbau Ruhrgebiet	DM 300 Pauschbetrag	DM 2445 Pauschbetrag	DM 52 je Monat
Braunkohlenbergbau Rheinland	Tariflich nicht vereinbart	100 % eines Monateinkommens	DM 52 je Monat
Braunkohlen- und Gasindustrie Ostdeutschland	20 % eines Monateinkommens	100 % eines Monateinkommens	Tariflich nicht vereinbart
Chemische Industrie Westdeutschland	DM 40 je Urlaubstag	100 % eines Monateinkommens nach dem Stand von 1993	DM 78 je Monat
Chemische Industrie Ostdeutschland	DM 30 je Urlaubstag	65 % eines Monateinkommens	Tariflich nicht vereinbart
Steine- und Erdenindustrie Bayern	DM 40 je Urlaubstag	153 Tariftundenlöhne	DM 52 je Monat
Steine- und Erdenindustrie Sachsen	DM 26 je Urlaubstag	60 % eines Monateinkommens	Tariflich nicht vereinbart
Keramische Industrie Westdeutschland	DM 37,63 je Urlaubstag	Nach 1 Jahr Betriebszugehörigkeit 70 %, nach 2 Jahren 100 % eines Monateinkommens nach dem Stand von 1993	DM 39 je Monat
Keramische Industrie Ostdeutschland	DM 30 je Urlaubstag	85 % eines Monateinkommens	Tariflich nicht vereinbart
Glasindustrie Westdeutschland	DM 28 je Urlaubstag	100 % eines Monateinkommens	DM 52 je Monat
Glasindustrie Ostdeutschland	DM 30 je Urlaubstag	85 % eines Monateinkommens	Tariflich nicht vereinbart
Stahlindustrie Westdeutschland		110 % eines Monateinkommens	DM 52 je Monat
Stahlindustrie Ostdeutschland		70 % eines Monateinkommens	Tariflich nicht vereinbart

Tarifbereich	Zusätzliches Urlaubsgeld	Jahressonderzahlung	Vermögenswirksame Leistung
Metall- und Elektroindustrie Westdeutschland	50 % der Urlaubsvergütung nach dem Stand von 1993	Ab 6 Monate Betriebszugehörigkeit 30 %, ab 12 Monate 40 %, ab 24 Monate 50 %, ab 36 Monate 60 % eines Monatseinkommens nach dem Stand von 1993	DM 52 je Monat
Metall- und Elektroindustrie Ostdeutschland	50 % der Urlaubsvergütung	Ab 6 Monate Betriebszugehörigkeit 20 %, ab 12 Monate 30 %, ab 24 Monate 40 %, ab 36 Monate 50 % eines Monatseinkommens	Tariflich nicht vereinbart
Säge- und Holzverarbeitende Industrie Bayern	51 % der Urlaubsvergütung	Ab 12 Monate Betriebszugehörigkeit 50 %, ab 24 Monate 60 %, ab 36 Monate 70 % eines Monatseinkommens	DM 52 je Monat
Sägeindustrie Ostdeutschland	30 % der Urlaubsvergütung	20 % eines Monatseinkommens	Tariflich nicht vereinbart
Holzverarbeitende Industrie Nordwestdeutschland	56 % der Urlaubsvergütung	70 % eines Monatseinkommens	DM 52 je Monat
Holzverarbeitende Industrie Sachsen-Anhalt	40 % der Urlaubsvergütung	70 % eines Monatseinkommens	DM 52 je Monat
Papierindustrie Westdeutschland	DM 36 je Urlaubstag	100 % eines Monatseinkommens	DM 78 je Monat
Papierindustrie Ostdeutschland	DM 23 je Urlaubstag	67 % eines Monatseinkommens	Tariflich nicht vereinbart
Papier- und pappeverarbeitende Industrie West- und Ostdeutschland	50 % der Urlaubsvergütung	100 % eines Monatseinkommens	DM 52 je Monat
Druckindustrie West- und Ostdeutschland	50 % der Urlaubsvergütung	100 % eines Monatseinkommens	DM 52 je Monat
Schuhindustrie Westdeutschland	Arbeiter: 2 Wochenverdienste, Angestellte: 46,5 % eines Monatseinkommens	60 % eines Monatseinkommens	DM 39 je Monat
Schuhindustrie Ostdeutschland	Tariflich nicht vereinbart	60 % eines Monatseinkommens	Tariflich nicht vereinbart
Textilindustrie Nordbayern	DM 1032 Pauschbetrag	100 % eines Monatseinkommens	DM 39 je Monat
Textilindustrie Ostdeutschland	Bis 1996 keine Leistung. Ab 1997: DM 200 Pauschbetrag	60 % eines Monatseinkommens	Tariflich nicht vereinbart
Bekleidungsindustrie Westfalen	Arbeiter: DM 796 Pauschbetrag, Angestellte: 35 % eines Monatseinkommens	82,5 % eines Monatseinkommens nach dem Stand von 1993	DM 39 je Monat
Bekleidungsindustrie Ostdeutschland	Tariflich nicht vereinbart	60 % eines Monatseinkommens	Tariflich nicht vereinbart
Zuckerindustrie Westdeutschland	DM 40 je Urlaubstag	100 % eines Monatseinkommens	DM 78 je Monat

Tariffbereich	Zusätzliches Urlaubsgeld	Jahressonderzahlung	Vermögenswirksame Leistung
Zuckerindustrie Ostdeutschland	DM 34 je Urlaubstag	100 % eines Monats- einkommens	Tariflich nicht vereinbart
Süßwarenindustrie Westdeutschland	DM 26 je Urlaubstag	95 % eines Monats- einkommens	In den meisten Ländern DM 52 je Monat. In Nordrhein-Westfalen: 58,50 DM
Süßwarenindustrie Ostdeutschland	DM 17 je Urlaubstag	80 % eines Monats- einkommens	Tariflich nicht vereinbart
Brot- und Backwarenindustrie Baden-Württemberg	100 % eines Monateinkommens		DM 546 je Jahr
Brot- und Backwarenindustrie Ostdeutschland	85 % eines Monateinkommens		Tariflich nicht vereinbart
Brauereien Hessen	DM 27 je Urlaubstag	100 % eines Monats- einkommens	DM 78 je Monat
Brauereien Thüringen	DM 650 Pauschbetrag	80 % eines Monats- einkommens	Tariflich nicht vereinbart
Bäckerhandwerk Hamburg, Schleswig-Holstein	Ab 1. Jahr der Betriebszugehörigkeit 45 %, ab 2. Jahr 50 %, ab 3. Jahr 65 %, ab 5. Jahr 75 %, ab 10. Jahr 90 % eines Monateinkommens		DM 52 je Monat
Bäckerhandwerk Sachsen	25 %, bei mehr als 10jähriger Betriebszugehörigkeit 30 % eines Monateinkommens		Tariflich nicht vereinbart
Baugewerbe Westdeutschland	Arbeiter: 30 % der Urlaubsvergütung, Angestellte: DM 50 je Urlaubstag	Arbeiter: 10,7 % des in der Zeit vom 01.12. des Vorjahres bis 30.11. des laufenden Jahres erzielten Arbeitsent- gelts, Angestellte und Poliere: 100 % eines Monateinkommens	DM 52 je Monat bei DM 6 Eigenleistung des Arbeitnehmers
Baugewerbe Ostdeutschland	Arbeiter: 30 % der Urlaubsvergütung, Angestellte: DM 50 je Urlaubstag	Tariflich nicht vereinbart	Tariflich nicht vereinbart
Maler- und Lackiererhand- werk Westdeutschland	25 % der Urlaubsvergü- tung	50 Ecklöhne (Arbeiter: DM 1.158, Angestellte: DM 1.149)	DM 52 je Monat
Maler- und Lackiererhand- werk Ostdeutschland	25 % der Urlaubsvergü- tung	30 Ecklöhne (Arbeiter: DM 642, Angestellte: DM 638)	Tariflich nicht vereinbart
Dachdeckerhandwerk Westdeutschland	25 % der Urlaubsvergü- tung	80 effektive Brutto- durchschnittslöhne	DM 0,30 je Arbeits- stunde
Dachdeckerhandwerk Ostdeutschland	25 % der Urlaubsvergü- tung	70 effektive Brutto- durchschnittslöhne	DM 0,30 je Arbeits- stunde
Groß- und Außenhandel Niedersachsen	Vor 18. Lebensjahr DM 916, nach 18. Le- bensjahr DM 1036, nach 25. Lebensjahr DM 1072, nach 30. Le- bensjahr DM 1132	DM 500	DM 52 je Monat
Groß- und Außenhandel Sachsen-Anhalt	Bis 25. Lebensjahr DM 650 nach 25. Le- bensjahr DM 800	DM 500	DM 26 je Monat

Tarfbereich	Zusätzliches Urlaubsgeld	Jahressonderzahlung	Vermögenswirksame Leistung
Einzelhandel Westdeutschland	55 % des Eckgehalts am 1. Januar (z.B. in Nordrhein-Westfalen: DM 1745)	60 % eines Monats- einkommens	DM 26 je Monat
Einzelhandel Ostdeutschland	50 % des Eckgehalts am 1. Januar (z.B. in Sachsen: DM 1408,50)	50 % eines Monats- einkommens	DM 26 je Monat
Privates Verkehrsgewerbe Nordrhein-Westfalen	DM 25 je Urlaubstag	Ab 1 Jahr Betriebszu- gehörigkeit 30 %, ab 3 Jahren 35 %, ab 6 Jahren 40 % eines Monatseinkommens	DM 26 je Monat
Privates Verkehrsgewerbe Thüringen	Bis 3 Jahre Betriebszugehörigkeit DM 675, bis 5 Jahre DM 750, bis 10 Jahre DM 825, über 10 Jahre DM 900		DM 13 je Monat
Privates Bankgewerbe West- und Ostdeutschland	Tariflich nicht vereinbart	100 % eines Monats- einkommens	DM 78 je Monat
Privates Versicherungs- gewerbe Westdeutschland	50 % eines Monatein- kommens	80 % eines Monats- einkommens	DM 78 je Monat
Privates Versicherungs- gewerbe Ostdeutschland	50 % eines Monats- einkommens	80 % eines Monats- einkommens	DM 52 je Monat
Hotel- und Gaststätten- gewerbe Bayern	DM 23 je Urlaubstag	50 % eines Monats- einkommens	DM 39 je Monat
Hotel- und Gaststätten- gewerbe Sachsen	DM 15 je Urlaubstag	DM 500 Pauschbetrag	Tariflich nicht vereinbart
Private Recycling- und Entsorgungswirtschaft Westdeutschland		100 % eines Monateinkommens	DM 39 je Monat
Private Recycling- und Entsorgungswirtschaft Ostdeutschland		50 % eines Monateinkommens	Tariflich nicht vereinbart
Wohnungswirtschaft Westdeutschland	100 % eines Monats- einkommens	100 % eines Monats- einkommens	DM 52 je Monat
Wohnungswirtschaft Ostdeutschland	20 % eines Monats- einkommens	100 % eines Monats- einkommens	Tariflich nicht vereinbart
Öffentlicher Dienst Westdeutschland	Arbeiter und Angestellte der Vergütungsgruppen X bis Vc: DM 650, Angestellte der Vergütungsgruppen Vb bis I: DM 500	100 % eines Monats- einkommens nach dem Stand von 1993	DM 13 je Monat
Öffentlicher Dienst Ostdeutschland	DM 500 Pauschbetrag	75 % eines Monats- einkommens nach dem Stand von 1993	DM 13 je Monat

**Hinweis:**

In den o.a. Tarfbereichen: Chemische Industrie (West), Metall- und Elektroindustrie (West), Keramische Industrie (West) Bekleidungsindustrie (West), Öffentlicher Dienst (West und Ost) und in weiteren, in der vorstehenden Tabelle nicht aufgeführten Tarfbereichen wurde in der Tarifrunde 1994 vereinbart, die Jahressonderzahlungen - und teilweise auch das zusätzliche Urlaubsgeld - nicht an den Erhöhungen der Löhne und Gehälter bzw. Entgelte teilnehmen zu lassen, sondern sie nach den Tarifvergütungen des Jahres 1993 zu berechnen. In diesen Fällen ermäßigen sich deshalb die o.a. Prozentsätze - bezogen auf die aktuellen Tarifeinkommen - um die Tarifabschlußraten der Jahre 1994 bis 1996.

Quelle: Tarifregister des Bundesministeriums für Arbeit.

**Tabelle 5:**

**Verwendung der jährlich angelegten Vermögenswirksamen Leistungen nach Anlageformen 1983 bis 1995**  
 - in Mrd. DM<sup>1)</sup> und vH -

Jahr	Insgesamt <sup>2)</sup>		Vermögensbeteiligun- gen <sup>3)</sup> (überbetrieblich und betrieblich)		Bausparen <sup>3)</sup>		Geldsparen <sup>4)</sup>					
	Mrd. DM	vH	Mrd. DM	vH	Mrd. DM	vH	zusammen		vor 1989 abgeschlos- sene Verträge <sup>3)</sup>		von der Förderung aus- geschlossen seit 1989	
							Mrd. DM	vH	Mrd. DM	vH	Mrd. DM	vH
1983	12,50	100	0,25	2,0	3,50	28,0	8,75	70,0	8,75	70,0	-	-
1993	20,00	100	2,25	11,3	7,75	39,0	10,00	50,0	4,25	21,3	5,75	28,7
1994	18,75	100	1,75	9,3	8,00	42,7	9,00	48,0	2,25	12,0	6,75	36,0
1995	17,50	100	1,75	10,0	8,25	47,1	7,50	42,9	1,00	6,0	6,50	36,9
<b>Jährlich angelegte Vermögenswirksame Leistungen nach Anlageformen</b>												
<b>Sparzulage (für das Sparjahr) nach Anlageformen<sup>6)</sup></b>												
1983	1,75	100	0,05	2,9	0,65	37,1	1,05	60,0	1,05	60,0	-	-
1993	0,95	100	0,30	31,6	0,45	47,4	0,20	21,0	0,20	21,0	-	-
1994 <sup>5)</sup>	0,75	100	0,10	13,3	0,50	66,7	0,15	20,0	0,15	20,0	-	-
1995 <sup>5)</sup>	0,70	100	0,10	14,3	0,55	78,6	0,05	7,1	0,05	7,1	-	-

1) Datenstand: Mai 1996, vom Bundesministerium für Arbeit gerundete Zahlen; 1983 = früheres Bundesgebiet; 90er Jahre = Gesamtdeutschland. - 2) Berechnungen des Bundesministeriums für Arbeit auf Basis von Statistiken der Deutschen Bundesbank und der Verbände. - 3) Hierfür Förderung mit Sparzulage, wenn Einkommen unter den Einkommensgrenzen liegt. - 4) Bei Banken und Lebensversicherungen. - 5) Vorläufig, da wesentliche statistische Daten noch nicht vorliegen. - 6) Berechnungen des Bundesministeriums für Arbeit auf Basis der vorgenannten Anlagebeträge und einer vom Bundesfinanzministerium erstellten Einkommensschichtung der Lohnsteuerpflichtigen.

**Tabelle 6:**

**Verwendung der jährlich angelegten Vermögenswirksamen Leistungen nach Anlageinstituten 1983 bis 1995**  
**- in Mrd. DM<sup>1)</sup> und vH -**

Jahr	Insgesamt <sup>2)</sup>		Investment-Gesellschaften, Arbeitgeber u.a. <sup>3/4)</sup>		Bausparkassen <sup>4)</sup>		Banken <sup>4)</sup>		Lebensversicherungen <sup>4)</sup>	
	Mrd. DM	vH	Mrd. DM	vH	Mrd. DM	vH	Mrd. DM	vH	Mrd. DM	vH
1983	12,50	100	0,10	0,8	3,55	28,4	6,50	52,0	2,28	18,2
1988	16,00	100	0,75	4,7	3,52	22,0	9,00	56,3	2,73	17,1
1993	20,00	100	2,00	10,0	7,60	38,0	7,91	39,6	2,61	13,1
1994	18,75	100	1,75	9,3	7,79	41,5	6,80	36,3	2,52	13,4
1995	17,50	100	1,50	8,6	8,07	46,1	5,38	30,7	2,43	13,9

1) Datenstand: Mai 1996, vom Bundesministerium für Arbeit gerundete Zahlen, ab 1993 für Gesamtdeutschland. - 2) Berechnungen des Bundesministeriums für Arbeit auf Basis von Statistiken der Deutschen Bundesbank und der Verbände. - 3) Diese Verwendung für die Vermögensbeteiligungen im Sinne des VermBG-Anlagekatalogs (und auch des § 19 a EStG) ist nach betrieblichen und überbetrieblichen Institutionen nicht genau differenzierbar; aber sie betrifft weit überwiegend Investmentfonds bzw. überbetriebliche Anlagen. - 4) Auch Banken einschließlich Sparkassen vermitteln im Auftrag der anlegenden Arbeitnehmer Verträge mit Bausparkassen, Lebensversicherungen und Investment-Gesellschaften.

**Quelle:** Bundesministerium für Arbeit.

**Tabelle 7:**

**Motive bei der Einführung von betrieblichen Investivlöhnen aus der Sicht der Investivlohnpraxis<sup>1)</sup>**

- Antworten auf eine Umfrage in vH<sup>2)</sup> -

Welche Motive haben bei Einführung die Hauptrolle gespielt?	Geschäftsführer			Betriebsräte		
	Keine Antwort	Nein <sup>3)</sup>	Ja	Keine Antwort	Nein <sup>3)</sup>	Ja
Stärkung von Eigenkapital/Finanzspielraum	65,8	-	34,2	71,8	-	28,2
Schaffung von Leistungsanreizen	50,8	-	49,2	64,9	-	35,1
Verminderung der Personalfuktuation	71,7	-	28,3	79,4	-	20,6
Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand	17,5	-	82,5	41,2	-	58,8
Stärkung der Altersversorgung	85,0	-	15,0	85,5	-	14,5

1) Antwortenthaltung und explizite Antwort auf die Frage: Welche Motive haben bei der Einführung des betrieblichen Investivlohns die Hauptrolle gespielt (Mehrfachnennungen möglich)? - 2) Antwortverhalten in vH der jeweils an der Umfrage beteiligten Geschäftsführer bzw. Betriebsräte. - (3) Nach „Nein“ wurde in diesem Zusammenhang nicht gefragt, so daß auch unter der Kategorie „Keine Antwort“ implizite Nein-Angaben vermutet werden können.

**Quelle:** WSI (Umfrage bei Geschäftsführern und Betriebsräten von Unternehmen mit praktiziertem betrieblichem Investivlohn 1990 in Westdeutschland).

**Tabelle 8:**

**Wirkungen durch die Anwendung betrieblicher Investivlöhne aus der Sicht der Investivlohnpraxis<sup>1)</sup>**

- Antworten auf eine Umfrage in vH<sup>2)</sup> -

Gibt es positive Wirkungen auf ...?	Geschäftsführer			Betriebsräte		
	Keine Antwort	Nein	Ja	Keine Antwort	Nein	Ja
Motivation und Leistungsbereitschaft	23,3	28,3	48,3	16,8	43,5	39,7
Verhältnis Geschäftsführung/Betriebsrat	26,7	38,3	35,0	13,7	54,2	32,1
Lösungspotential betrieblicher Konflikte	32,5	43,3	24,2	21,4	56,5	22,1

1) Antwortenthaltung und explizite Antwort auf die Fragen: Gibt es durch den betrieblichen Investivlohn einen spürbar positiven Einfluß auf (1) Motivation und Leistungsbereitschaft der Belegschaft?, (2) das Verhältnis von Geschäftsführung und Betriebsrat?, (3) das Lösungspotential betrieblicher Konflikte?. - 2) Antwortverhalten in vH der jeweils an der Umfrage beteiligten Geschäftsführer bzw. Betriebsräte.

**Quelle:** WSI (Umfrage bei Geschäftsführern und Betriebsräten von Unternehmen mit praktiziertem betrieblichem Investivlohn 1990 in Westdeutschland).



## Übersicht 10:

# **Auszüge aus Begründungen der Bundesregierung für die Streichung mehrerer außerbetrieblicher Vermögensbeteiligungen aus dem Anlagekatalog von VermBG und § 19a EStG wegen zu hoher Risiken für die Arbeitnehmer**

Zwar hat die christlich-liberale Bundesregierung in ihrer Amtszeit das VermBG generell geändert, um die Arbeitnehmer in ihrem Sparverhalten zu Vermögensbeteiligungen, genauer: zu Risikokapital, hinzuführen; doch ist derselben Bundesregierung das damit verbundene Risiko zu Lasten der Arbeitnehmer teilweise aufgrund eingetretener Risikofälle zu groß geworden, so daß sie zweimal in den letzten Jahren – zumindest zur nachträglichen Risikominderung – risikobehaftete außerbetriebliche Vermögensbeteiligungen aus dem Anlagekatalog gestrichen hat. Die entsprechenden Begründungen der Bundesregierung sind im folgenden auszugsweise dokumentiert:

- Auszug aus: Entwurf eines Gesetzes über Wertpapier-Verkaufsprospekte, Gesetzesbegründung in: Bundestags-Drucksache 11/6340, S. 16. Der Entwurf wurde vom Bundestag beschlossen und als Gesetz im Bundesgesetzblatt verkündet am 13. 12. 1990.

„Bereits im Haushaltsbegleitgesetz 1989 wurden (neben stillen Beteiligungen) auch nicht an der Börse zugelassene Genußscheine von Unternehmen, die keine Kreditinstitute sind, als außerbetriebliche Anlageformen ausgeschlossen: Der Gesetzgeber ist damals – erkennbar und zu Recht – davon ausgegangen, daß Übervorteilung und verfehlte Anlageentscheidungen der Arbeitnehmer insbesondere dann zu befürchten sind, wenn ihnen – außerbetrieblich – wenig bekannte Wertpapiere von privaten Emittenten angeboten werden, die weder dem Aktienrecht noch dem Investmentrecht noch der Bankenaufsicht unterliegen und die Papiere auch ohne Börsenzulassung oder staatliches Genehmigungsverfahren in Verkehr bringen. Er wollte deshalb verhindern, „daß Arbeitnehmer – z. B. durch Beteiligungsunternehmen, die bisher außerbetriebliche stille Beteiligungen angeboten haben – zu einer für sie unvorteilhaften und risikoreichen außerbetrieblichen Anlage ihrer vermögenswirksamen Leistungen in (den bezeichneten) Genußscheinen veranlaßt werden“ (BT-Drucksache 11/3306 – neu –, S. 26). Inzwischen suchen diese oft wenig seriösen Beteiligungsunternehmen verstärkt nach anderen Möglichkeiten des Massengeschäfts mit außerbetrieblich angelegten vermögenswirksamen Leistungen. Es besteht die Gefahr, daß Inhaber- und Orderschuldverschreibungen, deren Ausgabe nach dem Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Vereinfachung der Ausgabe von Schuldverschreibungen (BR-Drucksache 466/89) nicht mehr dem Genehmigungserfordernis der §§ 795, 808 a BGB unterliegen soll, von unseriösen Beteiligungsunternehmen den Arbeitnehmern gerade mit dem werbenden Hinweis auf den Anlagekatalog und die Förderung des 5. VermBG angeboten und verkauft werden. Daher sollen derartige Schuldverschreibungen von Unternehmen, die keine Kreditinstitute sind, im 5. VermBG nicht mehr als außerbetriebliche Anlageformen aufgeführt werden. In Zukunft soll damit nach dem Anlagekatalog des Gesetzes die außerbetriebliche

Anlage vermögenswirksamer Leistungen in Wertpapieren privater Emittenten nur noch insoweit möglich sein, als diese dem Aktienrecht oder Investmentrecht oder der Bankenaufsicht unterliegen oder an der Börse zugelassen sind.

Die Anlage in inländischen Inhaber- oder Orderschuldverschreibungen eines Kreditinstituts wird im Hinblick darauf auch künftig weiter zugelassen, daß die staatliche Kreditaufsicht auch die Seriosität der Bankenemissionen einschließt. Weiter zugelassen bleibt auch die Anlage in inländischen Inhaber- und Orderschuldverschreibungen des Arbeitgebers (bzw. eines verbundenen Unternehmens), weil bei betrieblicher Mitarbeiterbeteiligung sowohl deren Ziel, die Arbeitsmotivation und betriebliche Bindung zu stärken, als auch die Vertrautheit der Anleger mit dem die Beteiligung anbietenden arbeitgebenden Unternehmen, ihre Beratung durch die Arbeitnehmervertretungen und deren Mitwirkung bei der Ausgestaltung des Beteiligungsangebots die Gefahr einer Übervorteilung der Anleger und verfehlter Anlageentscheidungen gering erscheinen lassen. Deshalb wird schon bisher ohne besondere Vorkehrungen zum Schutz der Anleger die Verwendung vermögenswirksamer Leistungen für betriebliche Beteiligung z. B. als stiller Gesellschafter und durch verbriefte oder nicht verbriefte Genußrechte zugelassen (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 Buchstaben f, i und l des 5. VermBG).“

- Auszug aus Mitteilungen des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung vom Dezember 1993 (S. 2) sowie des Presse- und Informationsamtes der Bundesregierung vom Februar 1994 (in: Aktuelle Beiträge zur Wirtschafts- und Finanzpolitik 5/1994, S. 38) zur Änderung von VermBG und § 19a EStG aufgrund des Mißbrauchsbekämpfungs- und Steuerbereinigungsgesetzes vom 21. 12. 1993:

„3. Verbesserung des Anlegerschutzes durch Ausschluß bestimmter außerbetrieblicher Anlagemöglichkeiten – Kündigungsrecht bis zum 30. September 1994.

Die außerbetriebliche Anlage Vermögenswirksamer Leistungen in Aktien, die weder an der Börse zugelassen noch in den Freiverkehr einbezogen sind, in Genossenschaften, die weder Kreditinstitute noch seit längerem bestehende Wohnungsbaugenossenschaften sind, und in Gesellschaften mit beschränkter Haftung wird ausgeschlossen. Eine derartige Anlage ist im Jahre 1994 nur noch aufgrund vorher abgeschlossener Altverträge ohne Sparzulage zugelassen und ab 1995 ganz ausgeschlossen. . . . Diese Maßnahmen dienen dem Schutz der Arbeitnehmer vor risikoreichen und unvorteilhaften Anlageangeboten des sogenannten grauen Kapitalmarktes . . .“

„Es hat sich gezeigt, daß Unternehmen des „grauen Kapitalmarktes“ mit der staatlichen Förderung für Beteiligungen werben, die unvorteilhaft und risikoreich sind. Von vielen Arbeitnehmern wurde das Vermögensbildungsgesetz als „Gütesiegel“ dieser Beteiligungsangebote mißverstanden und deren Sicherheit und Rendite deshalb kaum noch geprüft. Deshalb wird die außerbetriebliche Anlage Vermögenswirksamer Leistungen nicht mehr zugelassen in . . .“ (s. o.).

**Tabelle 9: Eigenkapitalquote westdeutscher Unternehmen 1980 bis 1993**

– in Prozent der Bilanzsumme –

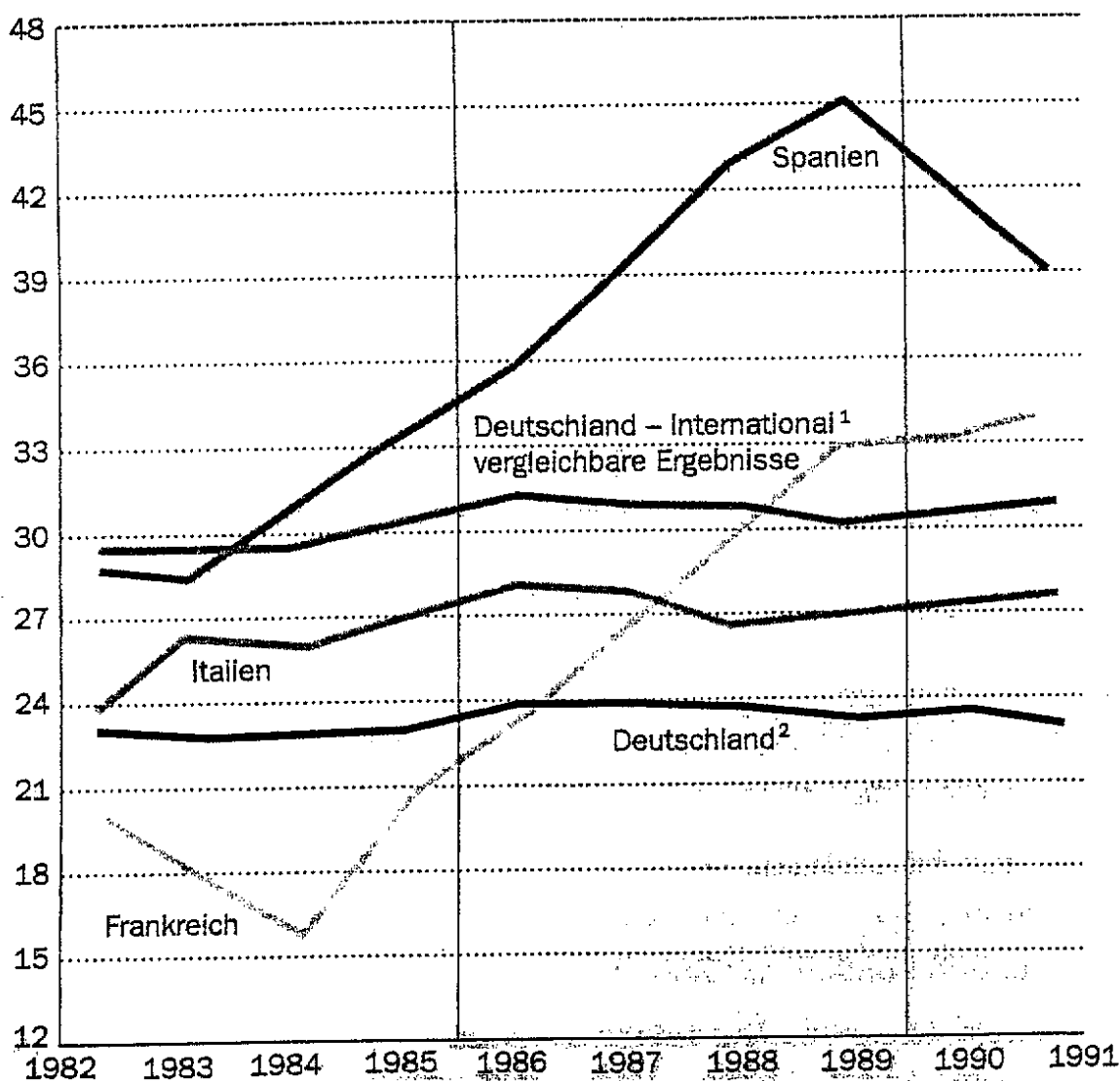
<b>Jahr</b>	<b>Eigenkapital</b>	<b>Pensionsrückstellungen</b>	<b>Langfristig verfügbares Kapital<sup>1</sup></b>
<b>1980</b>	19,7	6,5	26,2
<b>1981</b>	18,7	6,7	25,4
<b>1982</b>	18,3	7,0	25,3
<b>1983</b>	18,2	7,5	25,7
<b>1984</b>	18,2	7,9	26,1
<b>1985</b>	18,1	8,2	26,3
<b>1986</b>	18,9	8,6	27,5
<b>1987</b>	19,3	9,2	28,5
<b>1988</b>	19,0	9,2	28,2
<b>1989</b>	18,3	8,6	26,9
<b>1990</b>	18,2	8,4	26,6
<b>1991</b>	17,8	8,2	26,0
<b>1992</b>	18,1	8,5	26,6
<b>1993</b>	17,5	8,6	26,1

1) Eigenkapital zuzüglich Pensionsrückstellungen.

Quelle: Deutsche Bundesbank, Monatsbericht November 1981 und folgende Jahre.

**Schaubild 2: Eigenkapitalquoten von Unternehmen im verarbeitenden Gewerbe ausgewählter EU-Länder**

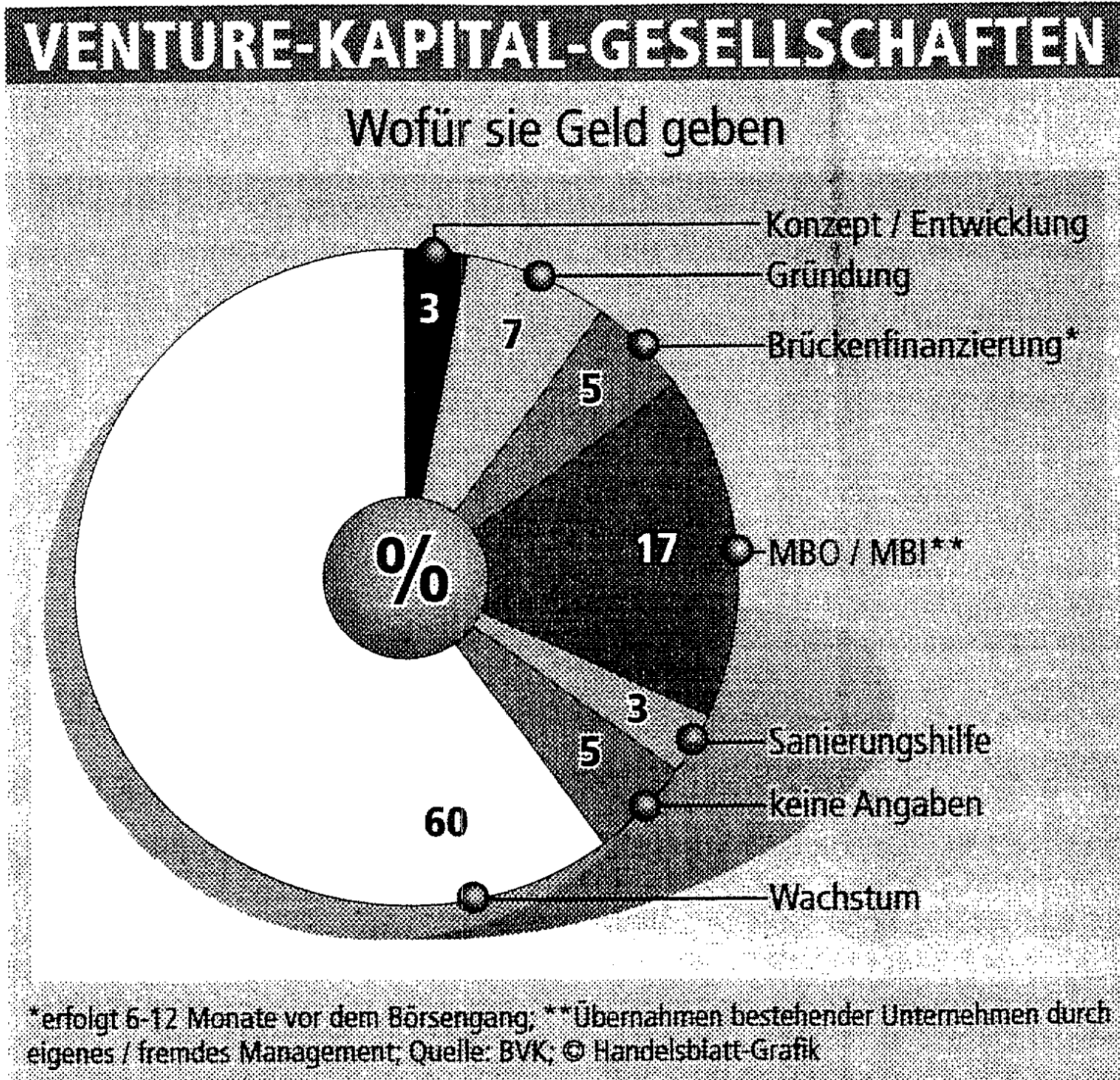
(Eigenkapital in Prozent der Bilanzsumme)



Quelle: Deutsche Bundesbank, Monatsbericht Oktober 1994

- 1) Eigenkapitalquote, wenn Bilanzierungsregeln anderer Länder auf Deutschland angewandt werden;
  - 2) Eigenkapitalquote aufgrund der der Bundesbank zur Verfügung stehenden Bilanzen auf alle Unternehmen hochgerechnet.
- Quelle: Deutsche Bundesbank, Monatsbericht Oktober 1994.

Schaubild 3: Verwendung des Finanzangebots von Wagniskapital-Gesellschaften



## Übersicht 11: Beteiligungsgesellschaften der Bundesländer (für den Mittelstand)

Gesellschaft	Telefon		Beteiligung	
			min. DM	max. DM
Mittelständische Beteiligungsges. Baden Württemberg mbH	0711/1 64 56	Gründung Erweiterung	40 000 100 000	1 Mill. 1 Mill.
Bayerische Beteiligungsgesellschaft mbH	089/2 86 68 40	Gründung Erweiterung	100 000 100 000	offen 3 Mill.
Mittelständische Beteiligungsgesellschaft Berlin Brandenburg GmbH	B: 030/3 11 00 40 Brandenburg: 0331/64 96 30		100 000	2 Mill.
Beteiligungsgesellschaft für Industrie Handel u. Verkehr mbH, Hamburg	040/61 17 00 21	Gründung Erweiterung Innovation	100 000 100 000 100 000	300 000 500 000 1 Mill.
Mittelständische Beteiligungsgesellschaft Hessen GmbH	0611/77 40		250 000	3 Mill.
Mittelständische Beteiligungsges. Mecklenburg-Vorp. mbH	0385/39 55 50		100 000	2 Mill.
Mittelständische Beteiligungsgesellschaft Niedersachsen (MBG) mbH	0511/33 70 50		100 000	1 Mill.
Kapitalbeteiligungsgesellschaft für die mittelständische Wirtschaft in Nordrhein-Westfalen mbH	02131/10 70		100 000	1 Mill.
Mittelständische Beteiligungsges. Rheinland-Pfalz mbH	06131/98 50		100 000	1 Mill.
Wagnisfinanzierungsges. für Technologieförderung in Rheinland-Pfalz mbH (WFT)	06131/98 50		50 000	1 Mill.
Saarländische Kapitalbeteiligungsgesellschaft mbH	0681/303 31 14 0681/303 31 69	Gründung Erweiterung Innovation	20 000 offen 150 000	1,5 Mill. 300 000 1 Mill.
Mittelständische Beteiligungsgesellschaft Sachsen mbH	0351/4 40 90		100 000	2 Mill.
Mittelständische Beteiligungsges. Sachsen-Anhalt mbH	0391/73 75 20	Gründung Innovation	50 000 50 000	2 Mill. 3 Mill.
Ges. für Wagniskapital Mittelständische Beteiligungsges. Schleswig-Holstein mbH	0431/900 35 86		50 000	2 Mill.
Mittelständische Beteiligungsgesellschaft Thüringen mbH	0361/7 44 71 37		150 000	2 Mill.

Tabelle 10:

**Börsennotierte Aktien in Deutschland nach Marktsegmenten**  
zum Jahresende

**Inländische Aktien**

	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Amstlicher Handel	459	467	495	497	516	505	514	519	522	517
Geregelter Markt	73	119	140	163	164	169	167	171	173	162
Freiverkehr	147	120	114	116	119	116	115	120	117	123
Summe	679	706	749	776	799	790	796	810	812	802

**Ausländische Aktien**

	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Amstlicher Handel	226	254	267	264	272	259	241	240	233	219
Geregelter Markt	2	3	4	7	10	9	12	14	21	30
Freiverkehr	204	260	330	345	357	374	424	600	752	1.136
Summe	432	517	601	616	639	642	677	854	1.006	1.385

**Aktien insgesamt**

	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Amstlicher Handel	685	721	762	761	788	764	755	759	755	736
Geregelter Markt	75	122	144	170	174	178	179	185	194	192
Freiverkehr	351	380	444	461	476	490	539	720	869	1.259
Summe	1.111	1.223	1.350	1.392	1.438	1.432	1.473	1.664	1.818	2.187

Quellen: Arbeitsgemeinschaft der deutschen Wertpapierbörsen, Deutsche Börse AG; eigene Berechnungen. **DAI** Deutsches Aktieninstitut e. V.

**Tabelle 11: Konzentration der Börsenumsätze deutscher Aktien**

	Gesellschaft	Börsenumsatz in 1.000 DM	Anteil am Börsenumsatz inländischer Aktien in Prozent	Kumulierter Anteil am Börsenumsatz in Prozent	Börsenumsatz in Stück	Durchschnittskurs der gethandelten Aktien in DM
1.	Siemens AG	178.107.736	7,7 %	7,7 %	1.361.989.152	(1.)
2.	Daimler-Benz AG	176.340.920	7,6 %	15,3 %	902.898.664	(1.)
3.	Deutsche Bank AG	150.902.964	6,5 %	21,8 %	2.079.937.790	72,55
4.	Bayer AG	135.370.925	5,9 %	27,7 %	1.322.252.314	(1.)
5.	Volkswagen AG	110.215.633	4,8 %	32,5 %	198.509.412	555,22
6.	VEBA AG	109.902.366	4,8 %	37,2 %	1.431.206.302	76,79
7.	BASF AG	107.976.808	4,7 %	41,9 %	1.189.075.824	(1.)
8.	Hoechst AG	89.304.929	3,9 %	45,7 %	883.329.392	(1.)
9.	Allianz Holding AG	88.895.450	3,8 %	49,6 %	32.749.584	2.714,40
10.	Mannesmann AG	76.633.431	3,3 %	52,9 %	140.320.962	547,55
11.	Commerzbank AG	62.229.304	2,7 %	55,6 %	639.312.502	(1.)
12.	SAP AG Vz.	57.719.500	2,5 %	58,1 %	261.874.912	220,41
13.	RWE AG	48.643.549	2,1 %	60,2 %	747.037.876	65,12
14.	Thyssen AG	47.518.397	2,1 %	62,3 %	170.847.742	278,13
15.	Deutsche Telekom AG	43.602.196	1,9 %	64,1 %	1.341.036.134	32,51
16.	BMW AG	42.471.674	1,8 %	66,0 %	49.246.924	862,42
17.	Dresdner Bank AG	40.192.949	1,7 %	67,7 %	1.014.246.728	39,63
18.	Schering AG	40.192.949	1,7 %	69,5 %	352.561.248	114,00
19.	Bayerische Vereinsbank AG	38.185.294	1,7 %	71,1 %	757.305.062	50,42
20.	VIAG AG	33.191.740	1,4 %	72,5 %	55.449.164	598,60
	<b>Summe</b>	<b>1.677.798.714</b>	<b>72,5 %</b>			
	<b>Gesamtumsatz deutscher Aktien</b>	<b>2.312.907.000</b>	<b>100,0 %</b>			

(1) Nicht ermittelbar wegen Nennwertherabsetzung im Laufe des Jahres

Quelle: Deutsche Börse AG; eigene Berechnungen. **DAI** Deutsches Aktieninstitut e.V.



### Übersicht 4: Formen und Kriterien von Investivlöhnen - Ergebnis der Kriterienprüfung

Formen Kriterien	Betrieblicher Investivlohn (Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer am arbeitgebenden Betrieb)	Überbetrieblicher Investivlohn (Investmentfonds, darunter Branchenfonds und Pensions-Sondervermögen)	Altersvorsorge- Lohn („Beteiligungssrente“ und Pensionsfonds im weiteren Sinn)
Zusätzliches oder aufgeschobenes (substituiertes) Einkommen	Substitution bei Finanzierung durch Lohn <sup>1)</sup>	Substitution bei Finanzierung durch Lohn <sup>1)</sup>	In der Regel zusätzlich, soweit Finanzierung durch Arbeitgeber
Anlageebene	nur betrieblich	nur überbetrieblich	betrieblich und überbetrieblich möglich
Anlagedauer	6 bis 7 Jahre <sup>2)</sup>	6 <sup>2)</sup> bis 12 <sup>3)</sup> Jahre	langfristig (mindestens 15 Jahre)
Anlagerisiko	hoch (wegen Kumulation von Arbeitsplatz- und Kapitalrisiko)	geringer (wegen Anlagestreueung durch einen Anlagenfond)	gering (bei Einhaltung der Bestimmungen zur betrieblichen Altersversorgung, d.h. mehrfache Absicherung von biometrischen Risiken beim Arbeitnehmer und ökonomischen Risiken beim Arbeitgeber)
Realisierungshin-dernisse auf tarifver-traglicher Ebene <sup>4)</sup>	von Arbeitgebern teilweise gewünscht, von Gewerkschaften generell abgelehnt	Branchenfonds: von Gewerkschaften teilweise gewünscht, von Arbeitgebern generell abgelehnt	von Gewerkschaften und Arbeitgebern teilweise gewünscht, (und im Fall VW auch schon realisiert)

### noch: Formen und Kriterien ...

Formen Kriterien	Betrieblicher Investivlohn (Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer am arbeitgebenden Betrieb)	Überbetrieblicher Investivlohn (Investmentfonds, darunter Branchenfonds und Pensions-Sondervermögen)	Altersvorsorge- Lohn („Beteiligungsrente“ und Pensionsfonds im weiteren Sinn)
Realisierungshindernisse auf gesetzlicher Ebene <sup>4)</sup>	hoch (weil Risikoabsicherung für angelegtes Kapital nötig oder/und fiskalische Anreize zur Überwindung der Risikoaversion der Arbeitnehmer)	bei Branchenfonds hoch (weil Einführung von Lohnverwendungsabrede nötig oder anderer Ausschluß konkurrierender Anlagen)	keine (weil „Beteiligungsrente“ durch Übertragung von Vermögenswirksamen Leistungen auf Arbeitnehmerbeiträge für betriebliche Altersvorsorge möglich)
Individuelle Wahlfreiheit der Arbeitnehmer-Anleger	hoher Konflikt zwischen individueller Präferenz (Risikoaversion) und fiskalischer (Ver-)Führung zum Risiko	bei Branchenfonds: milder Konflikt zwischen individuellen Präferenzen und Präferenzen von Tarifparteien (und Gesetzgeber)	tendenzielle Kongruenz zwischen individuellen Präferenzen (sichere Altersvorsorge) und Präferenzen von Tarifparteien und Gesetzgeber
Ziele und Zielerreichungsgrade	Zwecksparen (vorübergehendes Sparen für ein bestimmtes Konsumziel)	überwiegend Zwecksparen	wirksame ergänzende Altersvorsorge (unter den Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersvorsorge)
Verhältnis von gesetzlichem/fiskalischem Aufwand und individuellem/gesellschaftspolitischem Ertrag	fragwürdig	ausreichend	gut

1) Kann der Arbeitnehmer zur Finanzierung eine Gewinnbeteiligung nutzen, ist der Investivlohn eher zusätzlich. - 2) Gesetzliche Mindestanlagedauer bei Nutzung des VermBG. - 3) Mindestens 12 Jahre beim Abschluß von Lebensversicherungsverträgen nach dem Anlagekatalog des VermBG. - 4) Für die flächendeckende Realisierung des jeweiligen Investivlohns.

D1:

Vorschlag der IG Metall zur Verwendung Vermögenswirksamer Leistungen für die betriebliche Altersversorgung („Beteiligungsrente“) vom 27.11.1997

Herausgegeben von der Pressestelle  
der Industriegewerkschaft Metall  
Lyoner Straße 32, Frankfurt am Main

Briefanschrift: 60519 Frankfurt am Main  
Telefon Pressestelle (069) 6693-2672/73/74  
Telefax Pressestelle (069) 6693-2870

Zur freien Auswertung durch die Redaktionen  
von Presse, Rundfunk und Fernsehen

# Metall Presse- dienst

27. November 1997

XLVI

## Schmittthener: Vermögenswirksame Leistungen könnten Betriebsrenten aufstocken

Frankfurt/Main (mpd) -Die vermögenswirksamen Leistungen, die ca. 80 Prozent der westdeutschen Metall-Arbeitnehmer im Zuge eines Tarifvertrages erhalten, könnten nach Ansicht der IG Metall ein Baustein zur künftigen Alterssicherung sein. Dieser Betrag in Höhe von 52 Mark monatlich könnte als zusätzliche Finanzierung für die Betriebsrenten genutzt werden, sagte IG Metall-Vorstandsmitglied Horst Schmittthener am Freitag in Frankfurt. Da das Leistungsniveau der gesetzlichen Rente immer mehr in Frage gestellt werde, wachse ohnehin die Bedeutung von Betriebsrenten, die es heute bereits für etwa 60 Prozent aller Beschäftigten in der westdeutschen Metallindustrie gebe.

Bisher würden die vermögenswirksamen Leistungen zum größten Teil in Bausparverträgen und Versicherungen angelegt. Ebenso gut könne das Geld im Unternehmen bleiben, um daraus eine zusätzliche Altersversorgung aufzubauen. "Dies würde die Kapitalbasis der Unternehmen stärken und könnte die weitere Verbreitung von betrieblichen Alterssicherungssystemen fördern", sagte der Gewerkschafter. Dies sei ein Diskussionsvorschlag. Wenn bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern dazu die Bereitschaft bestehe, könne über konkrete Umsetzungsschritte weiter nachgedacht werden.

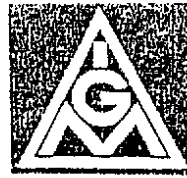
Voraussetzung seien die Unverfallbarkeit der Rückzahlungsansprüche ab der ersten Mark sowie eine Insolvenz-Sicherung. Ferner müsse eine angemessene Verzinsung garantiert sein, die über dem Niveau der bisher üblichen Sparformen liege. Eine Dynamisierung der angesparten Rentenleistungen müsste vom Arbeitgeber ebenfalls zugesagt werden. Wenn

diese Voraussetzungen gegeben seien, könnten die vermögenswirksamen Leistungen sowohl zum Aufbau zusätzlicher Leistungen bei Betriebsrenten genutzt werden, als auch zum Aufbau neuer Betriebsrenten bei Firmen, die bisher kein solches System haben. Für die ostdeutsche Metallindustrie, ~~wobei~~ kein tarifvertraglicher Anspruch bestehe und Betriebsrenten bisher eher die Ausnahme seien, könnte dies die Einführung von betrieblicher Alterssicherung begünstigen.

Darüber hinaus forderte Schmitthenner die Bundesregierung auf, zur Sicherung der Rentenfinanzierung sowohl "610-Mark-Jobs" wie auch Scheinselbständige in die Beitragspflicht einzubinden. Beide Arbeitsformen seien kein Naturereignis, sondern Ergebnis arbeits- und sozialrechtlicher Deregulierung. Würden die so Beschäftigten beitragspflichtig, ergäben sich Mehreinnahmen von 10 Milliarden Mark für die Rentenversicherungen.

Da ein wesentliches Problem der Rentenfinanzierung durch die hohe Arbeitslosigkeit entstehe, sei die Anhebung der Altersgrenze von 60 beziehungsweise 63 auf 65 Jahre falsch gewesen. Wichtig sei eine Koppelung der Altersgrenze an die Arbeitslosigkeit. Schmitthenner: "Erstere dürfte erst steigen, wenn zweite sinkt." Für alle, die nicht aus eigenen Beiträgen ausreichende Renteneinkünfte erreichen, schlug Schmitthenner eine Sockelung der Beitragsrente durch eine "bedarfsorientierte Grundsicherung" vor. Dieser Sockel müsste aus Steuermitteln finanziert werden, jedoch könnten nach Ansicht des Gewerkschafters durch eine solche Sockelung erhebliche Einsparungen bei der Sozialhilfe gemacht werden.

Auszug



**IG Metall**

Vorstand

*Briefanschrift:*  
Industriegewerkschaft Metall Vorstand · 60519 Frankfurt am Main

*Hausanschrift:*  
Lyoner Straße 32  
60528 Frankfurt am Main

An alle  
Verwaltungsstellen, Bezirks-  
leitungen und Bildungsstätten der  
**INDUSTRIEGEWERKSCHAFT METALL**

Telefon-Zentrale (0 69) 6 69 30

Telex 411275 igmv d  
Telefax-Zentrale (0 69) 66 93-28 43

Helaba  
Frankfurt am Main  
Konto-Nr. 83000000, BLZ 500 500 00

geschäftsführenden Vorstandsmitgliedern  
und Abteilungen im Hause zur Kenntnis

Ihre Zeichen, Ihre Nachricht vom

Unsere Zeichen

☎ (0 69) 66 93-

Frankfurt am Main

04/Schm-gm

2658/2558

16.09.1997

## **Reformpolitische Weiterentwicklung statt Demontage der gesetzlichen Rentenversicherung**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Vorstand der IG Metall hat das beigefügte Positionspapier zur Weiterentwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung beschlossen. Nachdem die Rentenreformpolitik der Regierung gescheitert ist, will sich die IG Metall mit eigenständigen Positionen, vor allem aber mit eigenen inhaltlichen Alternativen, an der gesellschaftlichen Debatte für eine andere Politik beteiligen.

Das Positionspapier beschäftigt sich zunächst mit der Panikmache um die Zukunft der gesetzlichen Rentenversicherung und bewertet die angeblichen Alternativen zum Ausstieg aus der gesetzlichen Rentenversicherung (steuerfinanzierte Grundrente und kapitalgedeckte private Vorsorge) sowie die von der Bundesregierung vorgeschlagenen Änderungen (Leistungskürzungen).

Im letzten Teil finden sich die Vorschläge und Forderungen der IG Metall zur reformorientierten Weiterentwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung.

Mit freundlichen Grüßen



- Horst Schmitthenner -

Anlage

keit).

- Darüber hinaus sollte die Rente nach Mindesteinkommen entfristet werden.

(6.) Für diejenigen, die auch weiterhin nicht aus eigenen Anwartschaften ein ausreichendes Sicherungsniveau erreichen, sollte eine **bedarfsorientierte Grundsicherung** im Alter und bei Invalidität eingeführt werden. Diese soziale Mindestsicherung ersetzt nicht die beitragsfinanzierte Rente, sondern ergänzt sie im unteren Bereich. Sie stellt eine steuerfinanzierte Sockelung der beitragsfinanzierten Rentenversicherung dar. Dies würde eine Verschiebung der Belastungen von der Rentenversicherung auf andere Kassen (z.B. auf die Sozialhilfe) vermeiden und die Akzeptanz der Rentenversicherung erhöhen.

8. Für die Metallindustrie kommt der **betrieblichen Altersversorgung** eine große Bedeutung zu. In den letzten Jahren sind jedoch auch diese Leistungen in die betrieblichen Kostensenkungsstrategien einbezogen worden. Um hier eine Kehrtwende zu unterstützen, muß die Politik **günstigere Rahmenbedingungen** schaffen. Dazu fordert die IG Metall:

- Eine verbesserte Anpassungspflicht der Arbeitgeber für laufende Betriebsrenten und eine Erhöhung des Prozentsatzes der vorgeschriebenen jährlichen Anpassung auf mindestens 2 %, die zugesagt werden muß, um den Arbeitgeber aus der Verpflichtung einer Anpassung nach konkreter Prüfung zu entlassen.
- Eine beschleunigte Verkürzung der Unverfallbarkeitsfristen.
- Vergünstigungen bei der steuerlichen Berücksichtigung von Rücklagen für die betriebliche Altersversorgung (z.B. durch eine Absenkung des Rechnungszinses für Pensionsrückstellungen sowie verbesserte Dotierungsbedingungen für Unterstützungskassen).
- Einen größeren gesetzlichen Handlungsspielraum für die Tarifvertragsparteien zur Vereinbarung tarifvertraglicher Regelungen in der betrieblichen Altersvorsorge.

## V. Den Generationenvertrag auf eine neue Grundlage stellen

9. Es gehörte viele Jahrzehnte zur sozialpolitischen Kultur der Bundesrepublik Deutschland, die Reformen zur Anpassung der Rentenversicherung an veränderte Rahmenbedingungen in einem weitgehenden Konsens zu vollziehen. Dies hat sich bewährt.

Gegenwärtig verweigert sich jedoch die Bundesregierung einer fairen Kompromißlösung. Geschwächt durch interne Koalitionsauseinandersetzungen, mit denen sich insbesondere die FDP als Partei der Privatisierung sozialer Risiken profilieren will, hat sich der Bundesarbeitsminister bisher als unfähig erwiesen, von den massiven Eingriffen in das Leistungsniveau Abstand zu nehmen und Reformvorschläge für die Strukturprobleme vorzulegen. Dies zu akzeptieren wäre aus Sicht der IG Metall jedoch ein zu hoher Preis für eine Konsenslösung.

Horst Schmitthener

geschäftsführendes Vorstandsmitglied

der IG Metall

Statement

anlässlich der Pressekonferenz

am 28. November 1997

Thema:

“Reformpolitische Weiterentwicklung statt Demontage der gesetzlichen Rentenversicherung  
- Positionen der IG Metall”



3. Durch Kindererziehung und Diskriminierungen im Berufsleben fehlen Frauen im Alter oftmals ausreichende Anwartschaften.

Um diese Sicherungslücke zu schließen sind Modelle eines "Renten-Splittings", also des Teilens gemeinsam erworbener Ansprüche zwischen Eheleuten oder auf Antrag zwischen Mitgliedern ähnlicher Lebensgemeinschaften umzusetzen.

Dazu müßten die Mittel aus der heutigen Hinterbliebenen-Versorgung genutzt werden.

4. Für diejenigen, die auch weiterhin nicht aus eigenen Anwartschaften ein ausreichendes Sicherungsniveau erreichen, sollte eine bedarfsorientierte Grundsicherung im Alter und bei Invalidität eingeführt werden.

Diese wäre als steuerfinanzierte Sockelung der beitragsfinanzierten Rentenversicherung zu organisieren.

Hier müßten die Finanzmittel aus den dann nicht mehr anfallenden Sozialhilfeaufwendungen verfügbar gemacht werden.

5. Der gegenwärtige Bundeszuschuß deckt nicht einmal die Kosten, die aus der Erledigung gesamtgesellschaftlicher Aufgaben entstehen. Bereits aus diesem Grunde ist seine Erhöhung notwendig.

Darüber hinaus wäre eine weitere Aufstockung dieser steuerfinanzierten Ergänzung der Beitragsmittel möglich, wenn eine weitere Entlastung des Faktors Arbeit politisch gewollt ist.

Die notwendigen Finanzmittel müßten durch eine sozial-ökologische Steuerreform erschlossen werden. Dabei bevorzugen wir Regelungen mit einem ökologischen Lenkungseffekt gegenüber einer schlichten Mehrwertsteuererhöhung.

6. In dem Maße, in dem das Leistungsniveau der gesetzlichen Rentenversicherung in Frage gestellt wird, wächst die Bedeutung von betrieblichen Alterssicherungssystemen.

In der Metallindustrie werden derzeit ca. 60% der Beschäftigten von Systemen dieser Art erfaßt.

Um diesen Kreis auszudehnen wären wir bereit, auch neue Wege zu gehen.

Dazu ein Diskussionsangebot:

Wenn

1. die Unverfallbarkeit der Rückzahlungsansprüche ab der ersten Mark sowie die Sicherung bei Insolvenzen gewährleistet wird, wenn
2. eine angemessene, den gängigen Sparformen langfristig überlegene Verzinsung garantiert wird und
3. eine entsprechende Dynamisierung der Leistungen zugesagt wird,

wären wir bereit darüber zu reden, wie die tariflich gesicherten Leistungen zur Vermögensbildung in den *Aufbau zusätzlicher Leistungen bei existierenden Systemen der betrieblichen Altersversorgung* oder zum *Aufbau neuer Regelungen* eingebracht werden können.

Nach dem in der westdeutschen Metallindustrie geltenden Tarifvertrag beträgt die vermögenswirksame Leistung DM 52,- für jeden Arbeitnehmer bzw. DM 26,- für jeden Auszubildenden.

Nach diesem Tarifvertrag können die Arbeitnehmer zwischen den im 5. Vermögensbildungsgesetz vorgesehen Anlagearten frei wählen.

Bekanntlich wird der weit überwiegende Teil im Rahmen von Bausparverträge und für private Lebenskapitalversicherungen verwendet .

Damit stellen die Arbeitnehmer diesen Lohnbestandteil faktisch den Bausparkassen oder privaten Versicherungsunternehmen zur Verfügung.

Unser Diskussionsangebot liefere nun darauf hinaus, diesen Betrag im Unternehmen zu belassen.

Dies würde die Kapitalbasis der Unternehmen stärken und könnte die weitere Verbreiterung von betrieblichen Alterssicherungs-systemen fördern.

Über konkrete Umsetzungsschritte müßte weiter nachgedacht werden, wenn auf beiden Seiten und speziell bei den Betroffenen die Bereitschaft besteht, diesen Weg weiter zu gehen.

Meine Damen und Herren,

sicher würden diese Maßnahmen allein die Hauptprobleme der Rentenversicherung nicht hinreichend lösen.

D2:

Tarifvertrag VW/IG Metall über eine „Beteiligungsrente“  
(anstelle früherer Vermögenswirksamer Leistungen) vom  
28.9.1995

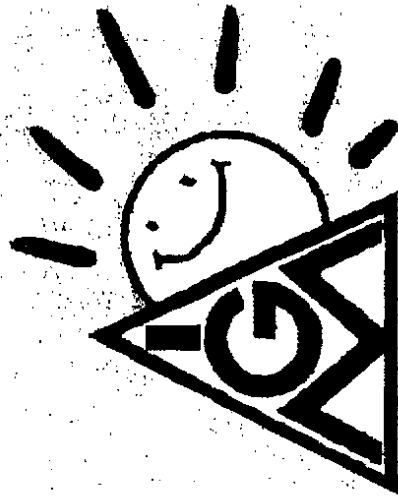
Rechtsanspruch auf diesen Tarifvertrag  
haben nur Mitglieder der IG Metall.

# TARIFVEREINBARUNG ZUR BETEILIGUNGSRENTE

98

für die Werke der  
Volkswagen AG

vom 28. September 1995  
gültig ab 1. Januar 1996



**-damit die  
Arbeitslohn!**



Bezirk Hannover – für Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

# **Vereinbarung**

**über die Festsetzung des  
Versorgungsaufwandes  
für eine betriebliche  
Zusatzversorgung (Beteiligungsrente)**

zwischen der  
**Volkswagen AG**

und der  
**Industriegewerkschaft Metall  
Bezirksleitung Hannover**

vom 28. September 1995  
gültig ab 1. Januar 1996

Dieser Tarifvertrag wurde auf ein umweltfreundliches Papier (hergestellt aus 100 % Altpapier) gedruckt. In der Druckerei wurden Reinigungsmittel und Druckzusatzstoffe auf pflanzlicher Basis verwendet.

# Vereinbarung


über die Festsetzung  
des Versorgungsaufwandes für eine  
betriebliche Zusatzversorgung (Beteiligungsrente)


zwischen der


**Volkswagen AG**

und der

**Industriegewerkschaft Metall  
Bezirksleitung Hannover**

 Diese Vereinbarung gilt

 räumlich: für die Werke der Volkswagen AG

 persönlich: für alle Werksangehörigen mit einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, die Mitglied der IG Metall sind, mit Ausnahme von

- Praktikanten,
- Volontären,
- Informanden,
- Angestellten, die aufgrund von Sonderverträgen beschäftigt werden, die über den Rahmen des Manteltarifvertrages und des Gehaltstarifvertrages hinausgehen, sowie
- Werksangehörigen, die am 31. Dezember 1995 das 55. Lebensjahr vollendet haben, sowie

Impressum:  
IG Metall Bezirksleitung Hannover, verantwortlich:  
Jürgen Peters, Otto-Brenner-Straße 7, 30159 Hannover  
Telefon: 05 11/1 64 06-0, Telefax: 05 11/1 61 22 73  
Druck: Steidl, Göttingen  
November 1995

- Werksangehörigen, deren Arbeitsverhältnis gemäß den Bestimmungen der Altersregelung 1994 und den dazugehörigen Protokollnotizen vom 24.11.1994/23.2.1995 beendet wird.

**24** Volkswagen gewährt zusätzlich zur Monatsentgelt- bzw. Gehaltszahlung einen Versorgungsaufwand

- für Vollzeitbeschäftigte in Höhe von DM 52,-
- für Auszubildende in Höhe von DM 26,-

**25** Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf einen anteiligen Versorgungsaufwand, der sich nach dem Verhältnis ihrer vertraglichen Arbeitszeit zur tariflichen Normalarbeitszeit bemißt.

**26** Der Versorgungsaufwand wird für jeden Kalendermonat gewährt, für den mindestens zwei Wochen Anspruch auf Monatsentgelt, Gehalt, Ausbildungsvergütung oder Zuschuß zu Leistungen von Sozialversicherungsträgern besteht.

Für erforderlich werdende Teilberechnungen des Versorgungsaufwandes gelten die jeweils einschlägigen gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen.

**27** Der Anspruch auf den Versorgungsaufwand entsteht nach einer ununterbrochenen Zugehörigkeit zur Volkswagen AG von vollen 6 Kalendermonaten mit Beginn des 7. Kalendermonats.

**28** Der Versorgungsaufwand eines Kalenderjahres wird entsprechend der altersabhängigen Verrentungsstaffel in Anlage 2 der VW-Versorgungsordnung (betriebliche Grundversorgung) in Versorgungsanwartschaften umgerechnet, das heißt in sogenannte Rentenbausteine der betrieblichen Zusatzversorgung.

**29** Endet das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles, bleibt die Anwartschaft auf betriebliche Zusatzversorgung erhalten, wenn die gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen gemäß § 1 Abs. 1 BetrAVG erfüllt sind, das heißt, wenn zu diesem Zeitpunkt der/die Werksangehörige das 35. Lebensjahr vollendet hat und

- die einmalige Gewährung des zusätzlichen Versorgungsaufwandes bereits mindestens 10 Jahre zurückliegt oder
- das Arbeitsverhältnis mit der Volkswagen AG oder einem Konzernunternehmen seit mindestens 12 Jahren bestanden hat und die erstmalige Gewährung des zusätzlichen Versorgungsaufwandes mindestens 3 Jahre zurückliegt.

Die Höhe der unverfallbaren Rentenleistung aus der betrieblichen Zusatzversorgung errechnet sich in diesem Fall aus der bei Ausscheiden erworbenen Versorgungsanwartschaft.

Wird das Arbeitsverhältnis vor Erfüllung der obengenannten Fristen beendet, wird der seit dem Vertragsabschluß insgesamt erbrachte Versorgungsaufwand zuzüglich Zinsen in Höhe des aktuellen Diskontsatzes ausgezahlt.

**30** Maßgeblich für die Gewährung von Renten der betrieblichen Zusatzversorgung sind im übrigen die Bestimmungen der betrieblichen Grundversorgung in der Fassung der ab 31. Dezember 1995 geltenden Betriebsvereinbarung.

Beim Tod eines Werksangehörigen vor Ablauf der 5-jährigen Wartezeit wird der erbrachte Versorgungsaufwand an die nach der VW-Versorgungsordnung berechtigten Hinterbliebenen zuzüglich Zinsen in Höhe des aktuellen Diskontsatzes ausgezahlt.

**31** Die Gewährung eines darüber hinausgehenden weiteren Versorgungsaufwandes bleibt den Tarifvertragsparteien vorbehalten.

Die Ermöglichung von individuellen Beiträgen der Werksangehörigen kann auf Betriebsebene vereinbart werden.

**32** Diese Vereinbarung tritt am 1. Januar 1996 in Kraft. Sie endet am 31. Dezember 2000 ohne Nachwirkung. Einer Kündigung bedarf es nicht.

Die bis zum 31. Dezember 2000 erworbenen Anwartschaften bleiben bis zum Eintritt des Versorgungsfalles oder Ausscheidens erhalten.

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, rechtzeitig vor Ablauf der Vereinbarung Verhandlungen über eine Anschlußregelung aufzunehmen.

Kommt eine Einigung nicht zustande, so wird der Versorgungsaufwand ab 1. Januar 2001 in Form der vermögenswirksamen Leistung gezahlt, sofern der derzeitige Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen in der Metall- und Elektroindustrie über 1999 hinaus verlängert wird bzw. nachwirkt.

Wolfsburg, 28. September 1995

Volkswagen AG

Industriegewerkschaft Metall  
Bezirksleitung Hannover

Dr. Neumann

Dr. Hartz

J. Peters

H. Schwitzer

## Protokollnotiz

zwischen der

**Volkswagen AG**

und der

**Industriegewerkschaft Metall  
Bezirksleitung Hannover**

zur Vereinbarung über die Festsetzung des Versorgungsaufwandes für eine betriebliche Zusatzversorgung (Beteiligungsrente) vom 28. September 1995.

Für Werksangehörige, die am 31. Dezember 1995 das 55. Lebensjahr vollendet haben, wird ein im Sinne des 5. Vermögensbildungsgesetzes laufender Vertrag mit der unternehmensseitig gezahlten vermögenswirksamen Leistung für die Laufzeit o.g. Vereinbarung, längstens bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses fortgeführt. Dies gilt nicht, wenn der oder die Werksangehörige eine Teilnahme an der Beteiligungsrente beantragt hat.

Alle übrigen Werksangehörigen können schriftlich bis 31. Dezember 1995 beantragen, ab 1. Januar 1996 einen im Sinne des 5. Vermögensbildungsgesetzes laufenden Vertrag mit der unternehmensseitig gezahlten vermögenswirksamen Leistung bis zum Vertragsablauf, spätestens bis zum 30. Juni 1997, fortzuführen.

Darüber hinaus können Werksangehörige in der Zeit vom 1. Februar bis 31. Mai 1997 schriftlich unter Angabe von Gründen beantragen, ab 1. Juli 1997 einen im Sinne des 5. Vermögensbildungsgesetzes laufenden Vertrag mit der unternehmensseitig gezahlten vermögenswirksamen Leistung bis zum Vertragsablauf, spätestens bis zum 30. Juni 1998, fortzuführen.



Über den Antrag entscheidet eine aus Unternehmensvertretern und Betriebsräten paritätisch besetzte Kommission.

Die Kommission hat im Einzelfall einem Antrag stattzugeben, wenn es nach einvernehmlicher Auffassung der Kommission für den Werksangehörigen unzumutbar ist, den laufenden Vertrag entweder zu kündigen, zu stornieren oder aus dem Monatsentgelt/Gehalt zu erfüllen.

Entsprechende Kriterien sind betrieblich zu vereinbaren.

Die Vereinbarung über die Festsetzung eines Versorgungsaufwandes für eine betriebliche Zusatzversorgung (Beteiligungsrente) vom 28. September 1995 findet für den Werksangehörigen Anwendung

- im Falle der Ziffer 2.: mit Vertragsablauf, spätestens ab 1. Juli 1997,
- im Falle der Ziffer 3.: mit Vertragsablauf, spätestens ab 1. Juli 1998.

Diese Protokollnotiz tritt am 30. Juni 1998 außer Kraft; sie hat keine Nachwirkung.

Wolfsburg, 28. September 1995

Volkswagen AG	Industriegewerkschaft Metall Bezirksleitung Hannover		
Dr. Neumann	Dr. Hartz	J. Peters	H. Schwitzer

**D3: IG Metall: Erläuterungen zur VW-“Beteiligungsrente“ vom Oktober 1995**

Auszug aus:

## **Die Zeit müssen wir uns nehmen**

Beschäftigungssicherung bei VW

Vorwort von Klaus Zwickel:

Seite 05

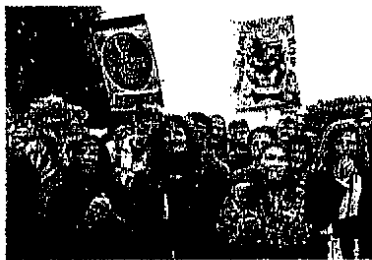
### **Von der Ausnahme zur Regel**

Einleitung:

Seite 07

### **Ein Modell für Krisenbranchen**

### **Das System der Beschäftigungssicherung**



1. Ausschluß betriebsbedingter Kündigungen:

Seite 12

Vorruhestand

Seite 14

Kurzarbeit

Seite 15

Arbeitszeitverkürzung für Ältere

Seite 16

Stafette Ausgebildete

Seite 17

2. Übernahme der Ausgelernten

Seite 18

3. Beitrag der Arbeitnehmer

Seite 18

4. Flexible Arbeitszeiten

Seite 20

5. Gemeinsamer Entgelt-Tarifvertrag

Seite 22

6. Rentenbaustein

Seite 23

### **Stellungnahmen**

Seite 25

### **Warnstreiks und Protestdemos**

Seite 26

### **Medienecho**

Seite 28

### **Dokumentation**

Seite 30

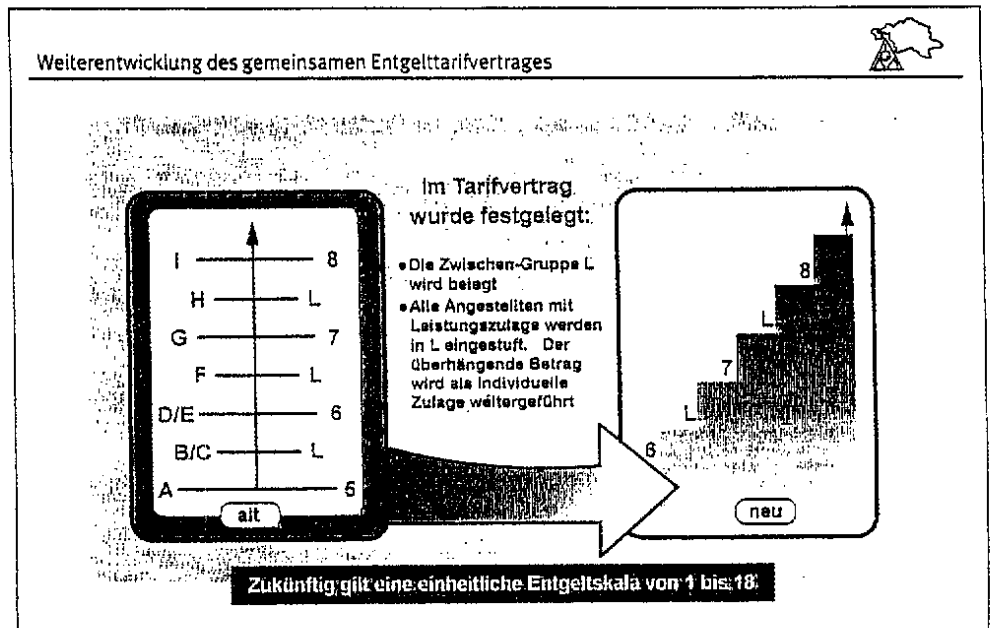
### **Chronologie**

Seite 38

Impressum:  
Herausgeber:  
Bezirksleitung der IG Metall, Hannover  
Text und Gestaltung:  
Jürgen Peters, Georgios Arwanitidis, Norbert Kandel, Helga Schwitzer  
Fotos:  
Koch (1), Spolwint (1),  
Decker (1), Fritzsche (1), Straube (16)  
Titel, Satz & Druck:  
Union-Druckerei und Verlagsanstalt GmbH  
Oktober 1995

senden Einstieg in einen gemeinsamen Entgelt-Tarifvertrag für Arbeiter und Angestellte zu verabreden: Die Gehalts- und Lohnstrukturen wurden erstmals angeglichen, jedes Entgelt-Niveau entsprach im Geldbetrag den jeweiligen Gehaltsgruppen und Leistungsstufen. Drei Entgelt-niveaus bei den Arbeitern konnten zusammengefaßt und ein neues Entgelt-niveau obendrauf gesattelt werden. Bei den Angestellten wurden neun zusätzliche Leistungsstufen („L-Stufen“) eingeführt, die aber noch nicht belegt werden konnten. Arbeiter und Angestellte, die von der Strukturveränderung nicht so große Vorteile hatten, erhielten eine Ausgleichszahlung als individuelle Zulage, die bei Tarifierhöhungen automatisch mitwachsen würde.

In dem System zur Beschäftigungssicherung wurde nun ein weiterer Schritt zum Gemeinsamen Entgelt-Tarifvertrag vereinbart: Die „L-Stufen“ im Gehaltsbereich werden erstmals belegt: All diejenigen Angestellten, die eine Leistungszulage haben, werden dort eingestuft. Wenn die Summe aus Leistungszulage und individueller Zulage die „L-Stufe“ übersteigt, wird dieser Betrag als individuelle Zulage fortgeführt beziehungsweise bei einer weiteren Umgruppierung aufgerechnet. Nach dem Willen der Tarifparteien soll die „L-Stufe“ auch zukünftig belegt werden können; die gilt gewissermaßen als eine „Erfahrungsstufe“. Nach zwei Jahren Eingruppierung in die Grundgehaltsstufe soll die Umgruppierung erfolgen.



Die Geldmarken bei Lohn und Gehalt sind inzwischen vereinheitlicht. Jetzt werden die 1991 eingeführten „L-Stufen“ für Angestellte erstmals belegt – ein weiterer Schritt zum Gemeinsamen Entgelt-Tarifvertrag.

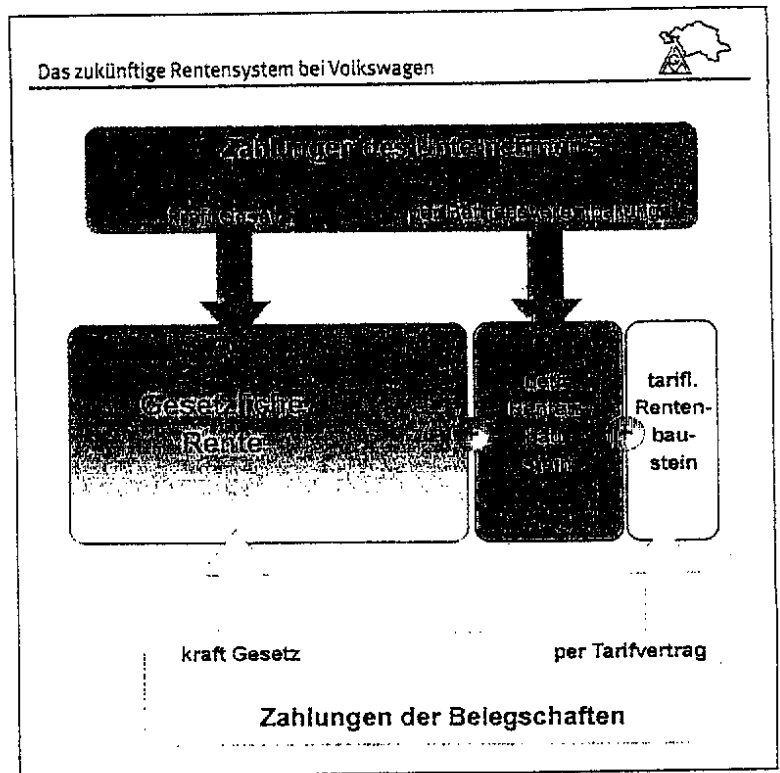
## 6. Rentenbaustein:

### Die Rentenlücke verkleinern

Das Rentenreformgesetz von 1992 führt zu erheblichen Leistungskürzungen bei der Sozialversicherungsrente. Bis zum Jahr 2000 entsteht, haben Experten ausgerechnet, eine Versorgungslücke von zehn Prozent, die sich langfristig sogar auf bis zu 20 Prozent steigern wird. Der Hauptgrund für diese Lücke liegt unter anderem darin, daß sich ab 1992 die Rentenanpassung nicht mehr nach der Brutto-lohn-, sondern lediglich nach der Netto-lohnentwicklung richtet. Daneben gibt es weitere Abschläge, etwa bei der vorzeitigen Inanspruchnahme der Rente. Der Grund: Das Rentenalter wird ab

dem Jahr 2001 stufenweise von 60 (Frauen und Arbeitslose) und 63 (langjährig Versicherte) auf 65 heraufgesetzt. Das bedeutet, daß im Extremfall für jemanden, der später dennoch schon mit 62 Jahren ausscheidet, eine zusätzliche Versorgungslücke von 10,8 Prozent entstehen kann. Um diese Einkommenslücken im Alter zu mindern, haben IG Metall und VW die gesetzliche Rentenversicherung und die betriebliche Altersversorgung um einen weiteren Rentenbaustein ergänzt und damit tarifliches Neuland beschrritten: Die monatlich 52 Mark vermögenswirksamen Leistungen werden künftig um-

gewandelt und fließen in die neue „Beteiligungsrente“.  
 Von der Auswirkung bedeutet das konkret für einen heute 45jährigen, daß im Alter von 63 Jahren die gesetzliche und betriebliche Rente um eine monatliche Zusatzrente von 140 Mark aufgestockt wird. Ein heute 35jähriger erhält damit 316 Mark mehr, ein 25jähriger sogar 625 Mark. Entscheidend dabei ist, daß die 52 Mark voll in die Rentenkasse eingezahlt werden. Weil damit die Anlage nicht mehr auf freiwilliger Basis erfolgt, sondern tariflich geregelt ist, brauchen davon keine Steuern mehr gezahlt werden. Dadurch wird der tarifliche Rentenbaustein erheblich lukrativer, als wenn jemand die 52 Mark auf ein Sparkonto bringt oder etwa für eine Lebensversicherung einzahlt und die Steuer einen Teil der Summe abgreift.



*Der neue Rentenbaustein lohnt sich: Durch die tarifliche Anlage brauchen keine Steuern mehr gezahlt werden. Der Beschäftigte profitiert – auch bei der Beteiligungsrente beweist sich VW als Vorreiter.*

Versorgungswirkung bei Umwandlung der vermögenswirksamen Leistungen

	60.000	80.000
Jahreseinkommen von DM	60.000	80.000
Betriebsrente mit Betriebszugehörigkeit	101%	150%
Banksparen	100%	80%
Lebensversicherung	131%	131%
Vermögenswirksame Leistung	100%	100%

Umwandlung der vermögenswirksamen Leistungen

Umwandlung in vermögenswirksamen Leistungen	Beitrag im Alter von 63 Jahren	Monatliche Zusatzrente im Alter von 63 Jahren
DM 52,-	36,45	DM 140,-

**Verhandlungsergebnis**  
 Zwischen den Verhandlungskommissionen  
 der  
 Volkswagen AG  
 und der  
 Industriegewerkschaft Metall  
 – Bezirksleitung Hannover –

wurde in der 6. Verhandlung am 12. September 1995 in Hannover folgendes Ergebnis erzielt:

**1. Vereinbarung zur Sicherung der Standorte und der Beschäftigung**

**1.1 Tarifvereinbarung vom 15. Dezember 1993**

Die Tarifvereinbarung zur 28,8-Stunden-Woche wird in geänderter Fassung verbunden mit dem Ausschluß betriebsbedingter Kündigungen ab 1. Januar 1996 mit einer frühestmöglichen Kündigungsmöglichkeit zum 31. Dezember 1997 wieder in Kraft gesetzt.

**1.1.1 Neu geregelt sind die tariflichen Regelungen zur Arbeitszeitverteilung wie folgt:**

– Grundsatz

Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage – in der Regel von Montag bis Freitag – werden mit dem Betriebsrat vereinbart. Die wöchentliche Arbeitszeit kann schichtplanmäßig gleichmäßig oder ungleichmäßig-regelmäßig grundsätzlich auf 4 oder 5 Arbeitstage in der Regel von Montag bis Freitag verteilt werden.

– Ungleichmäßige Verteilung

- In Produktionsbereichen sowie produktionsabhängigen Bereichen kann die regelmäßige Arbeitszeit im Rahmen der jährlichen Programm- und Arbeitszeitplanung auf bis zu 8 Stunden pro Tag und bis zu 10 Stunden über die regelmäßige Wochenarbeitszeit von Montag bis Freitag hinaus verteilt werden.
- Von dieser festgelegten Arbeitszeit kann mit Zustimmung des Betriebsrates abgewichen werden.
- Gegenüber den betroffenen Werksangehörigen ist grundsätzlich eine Ankündigungsfrist von 2 Monaten einzuhalten.
- Bei Verteilung der Arbeitszeit im Rahmen der flexiblen Volkswagenwoche ist die 28,8-Stunden-Woche innerhalb eines Kalenderjahres einzuhalten.
- Zur Sicherstellung der Einhaltung der regelmäßigen Arbeitszeit im Kalenderjahr kann durch Betriebsvereinbarung ein individuelles Arbeitszeitkonto nach dem Ansparrprinzip eingeführt werden.

– Die Regelung des § 2.3 Tarifvertrag über die Arbeitszeit – Sonnabendarbeit – findet weiterhin Anwendung.

– Durch betriebliche Regelungen kann die Anwendung der Regelungen über die Volkswagenwoche auch für nicht produktionsabhängige Bereiche vereinbart werden.

**1.1.2 Die Zahlung der Ausgleichszulage 3 wird für die Laufzeit der Tarifvereinbarung verlängert.**

**1.1.3 Neu gefaßt werden die Regelungen über Mehrarbeit.**

– Mehrarbeit liegt vor, wenn die im Rahmen der Verteilung der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit jeweils festgelegte tägliche und wöchentliche Arbeitszeit überschritten wird. Mehrarbeit wird nur vergütet, wenn sie von dem zuständigen Vorgesetzten angeordnet ist. Es werden jedoch nur volle 1/4 Stunden verrechnet.

und dem Beschäftigten vereinbart. Für beide Entlohnungsgrundsätze gilt das Reklamationsverfahren für Betrieb, Betriebsrat und Beschäftigte. Die ab 1. Januar geltende Fassung der Vereinbarung zum Tarifvertrag über die Grundsätze der Entlohnung enthält Anlage.

**4. Gemeinsamer Entgelttarifvertrag**

4.1 Als weiterer Schritt zu einem gemeinsamen Entgelttarifvertrag wird vereinbart:

- Eine Zusammenlegung der bisherigen Monatsentgelt- und Gehaltstabelle zu einer einheitlichen Entgelttafel.
- Eine Belegung der „L-Stufen“ im Angestelltenbereich; alle Angestellten mit einer Leistungszulage werden in die L-Stufe umgestuft und erhalten, soweit die Summe aus Leistungszulage und individueller Zulage die L-Stufe übersteigt, diesen Betrag als individuelle Zulage. Diese Zulage wird bei zukünftigen Tarifierhöhungen entsprechend angepaßt und im Rahmen tariflicher Bezahlungsregelungen berücksichtigt. Dafür entfällt der Tarifvertrag über Leistungsbeurteilung und Leistungsbewertung.
- Eine zukünftige Belegung der L-Stufen als Erfahrungsstufe nach spätestens 2jähriger Einstufung in der Grundgehaltsgruppe.

4.2 Darüber hinaus wird eine paritätisch besetzte Kommission mit der Erarbeitung des neuen Entgeltsystems beauftragt.

**5. Beteiligungsrente**

Die bisher zweckgebunden für die gemäß dem 5. Vermögensbildungsgesetz zugelassenen Anlagearten unternehmensseitig gezahlten vermögenswirksamen Leistungen werden ab 1. Januar 1996 für eine betriebliche Zusatzversorgung (Beteiligungsrente) verwendet. Eine Übergangsregelung für Härtefälle wird vereinbart.

**6. Änderungen des Manteltarifvertrages**

6.1 § 3.2 Manteltarifvertrag erhält folgende Fassung:

„3.2 Zuschußzahlung

3.2.1 Die betroffenen Werksangehörigen erhalten für die Dauer der Kurzarbeit einen Zuschuß zum Kurzarbeitergeld.

Berechnungsbasis für den Zuschuß ist die Differenz zwischen dem infolge des Arbeitsausfalls verminderten Monats-Netto-Arbeitsentgelts – auf Basis des Arbeitsentgelts für die Bemessung des Kurzarbeitergeldes – zuzüglich des Kurzarbeitergeldes einerseits und dem Betrag andererseits, der sich bei Anwendung des aus Ziffer 3.2.2 ersichtlichen Prozentsatzes des Monats-Netto-Arbeitsentgelts bei Vollbeschäftigung – auf Basis des Arbeitsentgelts für die Bemessung des Kurzarbeitergeldes – ergibt.

3.2.2 Die Netto-Monatsentgelt-Basis für die Ermittlung des Zuschusses zum Kurzarbeitergeld beträgt in

Entgeltniveau/Gehaltsgruppe	% vom Netto-Monatsentgelt/Gehalt	
A	5	95
B/C		90
D/E	6	87
F		85
G	7	85
H		85



- 7.5 Die Monatsentgelte und Gehälter sind mit einer Frist von 1 Monat, erstmals zum 31. Juli 1997, kündbar.
- 7.6 Die Weihnachtsgratifikation gemäß § 10.1 MTV beträgt in 1995 und 1996 in der Gruppe C 2000,- DM. Die Beträge der anderen Gruppen werden anteilig angepaßt.

**8. Regelungen für Auszubildende**

- 8.1 Die Ausbildungsvergütungen werden ab 1. Januar 1996 im 2., 3. und 4. Ausbildungsjahr um 4 % erhöht.
- 8.2 Zusätzlich wird die Einmalzahlung gemäß § 3.2.4 Absatz 5 der Tarifvereinbarung vom 15. Dezember 1993 um 237,- DM auf insgesamt 455,- DM angehoben.
- 8.3 Der Tarifvertrag über die Gewährung von Ausbildungsvergütungen ist mit einer Frist von 1 Monat, erstmals zum 31. Juli 1997, kündbar.

**9. Sonstige Bezahlungsregelungen**

Die Beträge sonstiger Bezahlungsregelungen gemäß § 3.2.6. Tarifvereinbarung vom 15. Dezember 1993 werden ab 1. Januar 1996 um 4 % erhöht.

**10. Umsetzung des Verhandlungsergebnisses**

Die Tarifvertragsparteien werden die aus diesem Verhandlungsergebnis resultierenden Neufassungen der Tarifverträge umgehend vereinbaren.

**11. Tarifvereinbarungen zur Beschäftigungssicherung**

Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, daß nach einer Kündigung im Falle der Nichteinigung über eine Nachfolgeregelung die normalen tariflichen Regelungen (u. a. Erholzeiten, 35-Stunden-Woche incl. Bezahlungsregelungen sowie § 4.1 der Tarifvereinbarung zur Beschäftigungssicherung) in ihrer dann gültigen Fassung in Kraft treten.

**12. Maßregelungsklausel**

Zwischen den Parteien wird eine Maßregelungsklausel vereinbart.

**13. Erklärungsfrist**

Dieses Verhandlungsergebnis wird wirksam, wenn es bis zum 28. September 1995, 16 Uhr, von den Tarifvertragsparteien angenommen wird.

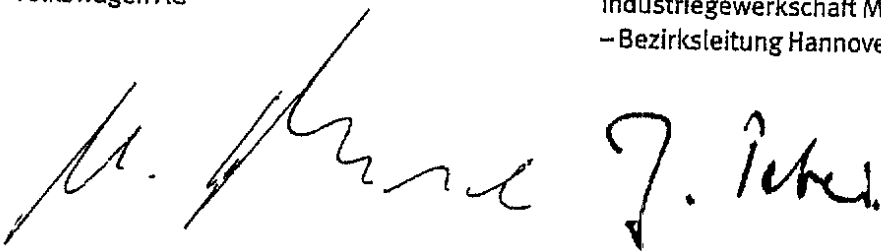
Nichtabgabe einer Erklärung bedeutet Zustimmung.

Hannover, 12. September 1995

Anlage

Für die Verhandlungskommission der  
Volkswagen AG

Industriegewerkschaft Metall  
- Bezirksleitung Hannover -



**D4: Bundesverband Deutscher Arbeitgeberverbände, Bundesverband Deutscher Banken u.a.: Vorschläge zur Modernisierung der betrieblichen Altersversorgung**

SOZIALE SICHERUNG

Telefon 0221/3795-169 Fax -296

VI/74

06.07.00.15./St/Wt  
06.00.03.03.

15. Juli 1997

Vorschläge zur Modernisierung der betrieblichen  
Altersversorgung

An die  
Mitgliedsverbände  
Mitglieder des Ausschusses Betriebliche Altersversorgung

Sehr geehrte Damen und Herren,

am 15. Juli 1997 haben die vier Unternehmensverbände

- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
- Bundesverband der Deutschen Industrie
- Bundesverband Deutscher Banken
- Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft

in Bonn das Strategiepapier "Vorschläge zur Modernisierung der betrieblichen  
Altersversorgung" (Anlage 1) der Öffentlichkeit vorgestellt.

Damit konnte das Ergebnis einer mehrmonatigen intensiven Diskussion eines auf Anregung  
des Ausschusses Betriebliche Altersversorgung ins Leben gerufenen Arbeitskreises, an dem  
neben Vertretern der vier o.g. Verbände auch der Pensions-Sicherungs-Verein aG beteiligt  
war, in die aktuelle Diskussion um die Reform des Betriebsrentenrechts eingebracht werden.  
Neben einer Stellungnahme zum aktuellen Reformvorhaben werden damit auch Forderungen  
zu den steuerlichen Rahmenbedingungen erhoben und Vorschläge zur Modernisierung von

Pensions- und Unterstützungskassen gemacht. Schließlich liefert das Strategiepapier einen Beitrag zur sog. "Pensionsfonds-Diskussion".

Die Präsentation des Papiers vor Fachjournalisten wurde eingeleitet durch das als Anlage 2 beigefügte Statement von Herrn Husmann, Mitglied der Hauptgeschäftsführung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände.

Mit freundlichen Grüßen

Geschäftsführung

gez.Müller

gez.Stieffermann

Anlagen

**Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände**

**Bundesverband der Deutschen Industrie**

**Bundesverband Deutscher Banken**

**Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft**

**Vorschläge  
zur Modernisierung  
der betrieblichen Altersversorgung**

## **A. Genereller Handlungsbedarf**

Im Bereich der betrieblichen Altersversorgung besteht seit Jahren erheblicher Handlungsbedarf, damit sie ihrer Funktion, als zweite Säule der Alterssicherung die gesetzliche Rente sowie die private Eigenvorsorge spürbar zu ergänzen, weiterhin und wieder stärker gerecht werden kann.

Die Erhebungen über den Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung weisen seit Jahren auf Rückläufigkeit hin.

In erster Linie haben zu dieser bedenklichen Entwicklung neben konjunkturellen und strukturellen Gründen die sich permanent verschlechternden Rahmenbedingungen - wiederholte steuerliche Eingriffe und gestiegene arbeitsrechtliche Verpflichtungen ohne adäquate steuerliche Flankierung - beigetragen. Dies hat dazu geführt, daß die Kostenbelastung der Unternehmen kontinuierlich gestiegen und das Vertrauen der Arbeitgeber in die langfristige Finanzierbarkeit der betrieblichen Zusatzversorgung erheblich beeinträchtigt worden ist.

Um zu verhindern, daß Unternehmen zunehmend Versorgungswerke für neue Mitarbeiter schließen bzw. immer mehr von Neuzusagen absehen, bedarf es nachhaltiger Maßnahmen mit der Zielrichtung,

- **die arbeitsrechtlichen Verpflichtungen wieder auf ein ökonomisch vertretbares Maß zurückzuführen,**
- **das Betriebsrentenrecht in Anpassung an den wirtschaftlichen und sozialen Wandel zu modernisieren,**
- **die steuerlichen Finanzierungsmöglichkeiten für die Unternehmen zu verbessern,**
- **die Rahmenbedingungen, in Reaktion auf die zunehmende Globalisierung, den internationalen Standards anzupassen.**

- Die vorhandenen vier Durchführungswege (rückstellungsfinanzierte Direktzusage, Direktversicherung, Pensionskasse und Unterstützungskasse) werden je nach Branche, Unternehmensgröße und Gesellschaftsform unterschiedlich genutzt. In der Vergangenheit standen Formen der internen Finanzierung im Vordergrund, deren Attraktivität weiter erhalten und verbessert werden muß. Darüber hinaus kommt es zukünftig darauf an, eine Modernisierung der betrieblichen Altersversorgung nach folgender Maßgabe vorzunehmen:

- Stärkung der externen Mittelanlage, um die betriebliche Altersversorgung vom Unternehmensschicksal zu entkoppeln.
- Erweiterung der Möglichkeiten beitragsorientierter Altersversorgung, um die betriebliche Altersversorgung kalkulierbarer zu machen.
- Beteiligung der Arbeitnehmer an der Finanzierung, um den Arbeitnehmern in stärkerem Maße die Möglichkeit zum Ausgleich künftiger Leistungsdefizite in der gesetzlichen Rentenversicherung zu geben.
- Zulassung ertragsabhängiger flexibler Dotierung, um den Einstieg in die betriebliche Altersversorgung zu erleichtern und um der jeweiligen wirtschaftlichen Situation adäquat Rechnung tragen zu können.
- Steuerneutrale Überführung angesammelter Deckungsmittel in alternative Durchführungswege, um den Wechsel in einen anderen Durchführungsweg zu erleichtern.
- Einheitliche nachgelagerte Besteuerung für alle Durchführungswege, um eine Anpassung an internationale Standards zu erreichen.
- Erweiterung der Anlagemöglichkeiten und Stärkung des Kapitalmarktes, um die Finanzierung der betrieblichen Altersvorsorge zu optimieren und die Investitionsfähigkeit der Unternehmen zu stärken.

Die Diskussion darüber, wie diesen genannten Anforderungen entsprochen werden könnte, ist in vollem Gange. Sie umfaßt Vorschläge wie etwa die Einführung von Euro-Pensionskassen, Pensionsfonds-Unterstützungskassen, Pensions-Sondervermögen oder Pensionsfonds nach angelsächsischem Vorbild.

Nachfolgend soll dargestellt werden, wie eine derartige Modernisierung über eine Fortentwicklung bereits bestehender Durchführungswege erreicht werden kann.

## **B. Akuter Handlungsbedarf im Arbeits- und Steuerrecht**

Die betriebliche Altersversorgung ist dadurch gekennzeichnet, daß zwischen den arbeits- und steuerrechtlichen Vorschriften sowie ihren wirtschaftlichen und sozialen Ausgestaltungen vielfältige, durch die Praxis und die Rechtslage geprägte Zusammenhänge bestehen. Bei jedem Eingriff in das bestehende Gefüge ist darauf zu achten, daß diese komplexen Zusammenhänge ausreichend berücksichtigt werden.

In der Vergangenheit ist diesem Erfordernis zu wenig Beachtung geschenkt worden. Folge war ein zunehmendes Auseinanderklaffen von arbeitsrechtlichen Verpflichtungen und steuerrechtlichen Flankierungen. Es ist daher dringend erforderlich, wieder eine Kongruenz zwischen arbeitsrechtlichen Verpflichtungen und steuerlichen Rahmenbedingungen herzustellen.

### **I. Änderung des Arbeitsrechts**

Der Entwurf des Rentenreformgesetzes 1999 sieht bereits eine Reihe von Änderungen des Betriebsrentengesetzes vor. Dabei wird zwar an den richtigen Normen angesetzt, dennoch sind die vorgesehenen Änderungen sehr unbefriedigend.

Im einzelnen ist folgendes anzumerken:

#### **1. Anpassung und nachholende Anpassung**

Es ist unbedingt notwendig, bei der Anpassungsprüfung der Betriebsrente zu finanziell kalkulierbaren und juristisch klaren Verhältnissen zurückzukehren, die den Arbeitgebern den erforderlichen Handlungsspielraum belassen.



- a) Ein Ansatz würde darin bestehen, eine Anpassung - anknüpfend an die BAG-Rechtsprechung aus dem Jahre 1977 - in Höhe des halben Kaufkraftverlustes als billigem Ermessen entsprechend im Gesetz zu definieren. Anpassungen unterhalb dieses Niveaus aufgrund der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens sollen dadurch jedoch nicht ausgeschlossen werden.
- b) Die im Gesetzentwurf enthaltene „1-Prozent-Regelung“ sowie die Regelung zu den Durchführungswegen der Direktversicherung und Pensionskasse sind ein Schritt in die richtige Richtung.

In Zukunft sollen Arbeitgeber die Möglichkeit haben, durch Garantie einer jährlich 1-prozentigen Anpassung der Renten bzw. bei Direktversicherung und Pensionskasse Verwendung der Überschußanteile für die Renten von der Anpassungsprüfungspflicht befreit zu werden.

Der Regierungsentwurf sieht vor, daß die „1-Prozent-Regelung“ nur für ab Inkrafttreten der Änderung erteilte Zusagen gilt. Hierdurch werden die angestrebten positiven Effekte erst in einigen Jahrzehnten - nämlich wenn die Neuzusagen zu Rentenzahlungen führen - erreicht, ohne daß dies aufgrund verfassungsrechtlicher Überlegungen geboten ist. Die dringend notwendige sofortige Verbesserung der Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersversorgung tritt damit nicht ein.

- c) Es ist zu begrüßen, daß gesetzlich fixiert werden soll, daß Anpassungsentscheidungen ein Streitbeendender Charakter zukommt. Nicht nachzuvollziehen sind jedoch die verfassungsrechtlichen Gründe, die gegen eine Anwendung dieser Regelung für die Vergangenheit sprechen sollen. Außerdem erscheint es nicht sinnvoll, in diesem Zusammenhang ein verwaltungsaufwendiges Verfahren neu zu installieren.

## **2. Unverfallbarkeit**

Die im Gesetzentwurf vorgesehene Verkürzung der Unverfallbarkeitsfrist führt zu zusätzlichen Belastungen der Arbeitgeber und wird - vor allem, wenn sie ohne steuerliche Flankierung durch Änderung der §§ 6a EStG und 4d EStG geschieht - kontraproduktiv sein (vgl. B II 1). Es wäre dann nämlich nicht gewährleistet, daß ein Unternehmen adäquat finanzielle Vorsorge für die so bereits sehr früh entstehenden Anwartschaften und späteren Renten treffen kann.

Eine Verkürzung der Unverfallbarkeitsfristen wird die Insolvenzversicherung durch den Pensions-Sicherungs-Verein verteuern und damit auch dessen Mitglieder zusätzlich belasten.

Der Gesetzentwurf sieht außerdem vor, daß die neuen Regeln zur Unverfallbarkeit nicht für öffentlich-rechtliche Arbeitgeber gelten sollen. Hierdurch entsteht eine Zweiteilung des Arbeitsrechts, die nicht begründbar ist und erheblichen verfassungsrechtlichen Bedenken begegnet.

## **3. Gehaltsumwandlung**

Eine konsequente Weiterentwicklung der betrieblichen Altersversorgung mit dem Ziel einer Modernisierung sollte auch eine stärkere Beteiligung der Arbeitnehmer an der Finanzierung zulassen, die - um den vollen Schutz des Betriebsrentenrechts zu genießen - an eine vom Arbeitgeber finanzierte Grundversorgung anknüpft. Es dient der betrieblichen Altersversorgung als freiwilliger Sozialleistung, daß im Kabinettsentwurf eine Summenbegrenzung hinsichtlich des Insolvenzschutzes durch den PSVaG - entsprechend dem Grundgedanken des § 7 Abs. 3 BetrAVG - vorgesehen wird. Dies entspricht im Grundsatz einer Forderung der Wirtschaft.

## **II. Änderung des Steuerrechts**

Mit der Gewährung einer betrieblichen Altersversorgung geht der Arbeitgeber bei der heutigen Lebenserwartung eine Verbindlichkeit ein, die mit Hinterbliebenenversorgung ohne weiteres einen Zeitraum von 50 bis 60 Jahren abdecken kann. Eine solide Finanzierung der eingegangenen Verpflichtung ist nur bei angemessenen und verlässlichen steuerlichen Rahmenbedingungen möglich. Das in den letzten 2 Jahrzehnten eingetretene Auseinanderklaffen von arbeitsrechtlichen Verpflichtungen und steuerrechtlichen Möglichkeiten ist rückgängig zu machen. Es gilt, die Kongruenz von Arbeits- und Steuerrecht wieder herzustellen.

### **1. Finanzierungsbeginn**

Die Herabsetzung des Mindestalters und die Verkürzung der Unverfallbarkeitsfristen können nur dann in Betracht kommen, wenn eine entsprechende steuerliche Flankierung vorgesehen wird. Dies setzt sowohl bei der Finanzierung über Pensionsrückstellungen als auch bei der Finanzierung über Unterstützungskassen eine Vorverlegung des Beginns der Anwärterfinanzierung deutlich vor dem 30. Lebensjahr voraus. Die §§ 6a und 4d EStG bedürfen unbedingt einer entsprechenden Anpassung, um die zusätzlichen finanziellen Belastungen der Arbeitgeber durch die neue Unverfallbarkeitsregelung zumindest teilweise zu kompensieren. Ggf. kann die Herabsetzung des 30. Lebensjahres bei der Anwärterfinanzierung auch entsprechend der Regelung zur Unverfallbarkeit in zwei Schritten erfolgen. Ohne eine solche steuerliche Anpassung darf im Interesse der betrieblichen Altersversorgung eine Verkürzung der Unverfallbarkeitsfristen nicht erfolgen.

### **2. Rechnungszinsfuß**

Der Rechnungszinsfuß für Pensionsrückstellungen, der ursprünglich bei 3,5 vH lag, ist 1982 weiter von 5,5 vH auf 6 vH erhöht worden. Der überhöhte Rechnungszinsfuß wiegt um so schwerer, als steuerlich die späteren Anpas-

sungsverpflichtungen bei der Rückstellung vorweg nicht berücksichtigt werden dürfen.

Das Bundesverfassungsgericht hat in einer Entscheidung im Jahre 1982 festgestellt, daß ein Abstand zwischen Rechnungszinsfuß und dem am Kapitalmarkt auf absehbare Zeit erzielbaren Zinssatz gewahrt bleiben muß. 1982 bestand ein Abstand von 2,9 Prozentpunkten zwischen Rechnungszinsfuß und Umlaufrendite öffentlicher Anleihen (Umlaufrendite 1982: 8,9 vH; Umlaufrendite im Mai 1997: 5,1 vH).

Um den gleichen Abstand wie im Jahr 1982 wieder herzustellen, muß der Rechnungszinsfuß - ggf. schrittweise - abgesenkt werden.

### **3. Pauschalsteuersatz (§ 40b EStG)**

Die Erhöhung des bis 1989 bei 10 vH angesiedelten Pauschalsteuersatzes für Beiträge an Pensionskassen und Direktversicherungen von 15 vH auf 20 vH durch das Jahresssteuergesetz 1996 hat zu einer weiteren Erhöhung der Lohnzusatzkosten geführt, da die Steuerlast in der Praxis regelmäßig vom Arbeitgeber getragen wird. Erforderlich ist in jedem Fall die möglichst baldige Rückgängigmachung der Anhebung des Pauschalsteuersatzes. Dies gilt um so mehr, als im Rahmen der anstehenden Steuerreform eine Absenkung des Eingangssteuersatzes geplant ist. Um den anerkannten 5%igen Abstand zwischen Eingangs- und Pauschalsteuersatz zu wahren, darf letzterer dann nur 10 vH betragen.

Außerdem sollte die Pauschalierungsgrenze angehoben werden. Wenn diese Grenze seit Beginn des Betriebsrentengesetzes der Lohnentwicklung der Angestellten in der gewerblichen Wirtschaft angepaßt worden wäre, müßte sie heute bei mindestens 6.000 DM statt 3.408 DM liegen.

Darüber hinaus halten wir eine automatische Anpassung der Pauschalierungsgrenzen an die Lohn- und Gehaltsentwicklung durch eine entsprechen-

de gesetzliche Regelung für erforderlich, damit die betriebliche Altersversorgung ihrer Ergänzungsfunktion gerecht bleiben kann.

## **C. Modernisierung von Unterstützungs- und Pensionskassen**

Der bei den Unternehmen weit verbreiteten Sorge vor Kostenausuferungen betrieblicher Versorgungswerke sollte durch eine stärkere Beitragsorientierung der Versorgungszusagen im Rahmen von Pensions- und Unterstützungskassen begegnet werden. Durch die Weiterentwicklung von Pensions- und Unterstützungskasse könnte auch eine Annäherung an internationale Gepflogenheiten und an die internationalen Rahmenbedingungen für Pensionsfonds erreicht werden. Die so erreichbare Stärkung dieser externen Finanzierungsformen muß im Interesse der Ausweitung der betrieblichen Altersversorgung möglichst umgehend vorgenommen werden.

### **I. Unterstützungskassen**

Die beitragsorientierte Zusage soll eine wählbare Ergänzung zu den bereits jetzt bestehenden Gestaltungsmöglichkeiten im Rahmen des Unterstützungskassenrechts sein.

#### ***1. Arbeits-, aufsichts- und insolvenzrechtliche Rahmenbedingungen***

Die Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Unterstützungskasse sowie die Regelungen zum Insolvenzschutz und die Freiheit der Kapitalanlage könnten bei der Modernisierung der Unterstützungskasse grundsätzlich unverändert bleiben.

Zusätzlich zur leistungsorientierten Zusage sollten auch beitragsorientierte Zusagen möglich werden. An die Stelle des unmittelbaren Leistungsversprechens tritt bei der Beitragsorientierung die Zusage des Arbeitgebers, für Versorgungszwecke einen bestimmten laufenden oder auch einmaligen Bei-

tragsaufwand zuzuwenden, der versicherungsmathematisch nach vorgegebenen Kriterien in eine Leistung umzurechnen ist. Diese Versorgungsbeiträge können in einem konstanten Verhältnis zum jeweiligen versorgungsfähigen Arbeitsentgelt stehen oder aber für den gesamten Bestand bzw. in Abhängigkeit von gewissen Beschäftigungsgruppen mit Nominalbeträgen vereinbart werden. Darüber hinaus kann daran gedacht werden, keine laufende Beitragsverpflichtung für die Zukunft einzugehen und den Versorgungsbeitrag von Fall zu Fall - ggf. in Abhängigkeit von der jeweiligen Ertragslage - nachträglich festzusetzen.

## **2. Steuerrechtliche Rahmenbedingungen**

Eine den betriebswirtschaftlichen Notwendigkeiten und den arbeitsrechtlichen Auflagen entsprechende Dotierung mit steuerlicher Wirkung ist derzeit nicht möglich. Bei finanzierungsgerechten Dotierungsmöglichkeiten würde die Versorgungsform „Unterstützungskasse“ an Attraktivität gewinnen.

Darüber hinaus sollten die steuerrechtlichen Regelungen zur Finanzierung flexibler gestaltet werden, um die Beibehaltung, den Ausbau und insbesondere die Neueinführung von betrieblichen Versorgungsplänen zu unterstützen. Bei rückgedeckten Unterstützungskassen sollte den Unternehmen die Möglichkeit eingeräumt werden, die Zuwendung z.B. vom Erfolg des Unternehmens abhängig zu machen. Außerdem sollte es auch zugelassen werden, den Wechsel des Versorgungsweges sowohl auf eine pauschal dotierte als auch auf eine rückgedeckte Unterstützungskasse steuerneutral durchzuführen. Für eine entsprechende Flexibilisierung sind flankierende steuerliche Rahmenbedingungen erforderlich.

## **II. Pensionskassen**

### **1. Arbeits-, aufsichts- und insolvenzrechtliche Rahmenbedingungen**

Die Pensionskasse erfüllt bereits heute die arbeits-, aufsichts- und insolvenzrechtlichen Anforderungen an einen zukunftsorientierten Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung. Sie gewährt den Arbeitnehmern einen Rechtsanspruch auf ihre Leistungen, erlaubt beitragsorientierte Zusagen und Arbeitnehmerbeiträge. Sie unterliegt dem Versicherungsaufsichtsgesetz mit seinen auf die Altersvorsorge ausgerichteten - im internationalen Vergleich relativ einschränkenden - Kapitalanlagevorschriften, so daß die Anlage z.B. in Aktien derzeit begrenzt ist. Im Interesse einer Steigerung der Attraktivität der Pensionskasse als Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung sind die Kapitalanlagevorschriften insbesondere zugunsten einer höheren zulässigen Aktienquote zu lockern. Einer Insolvenzsicherung auf Pensionskassen beruhender Zusagen bedarf es wegen der Versicherungsaufsicht auch künftig nicht.

### **2. Steuerrechtliche Rahmenbedingungen**

Wesentliche Voraussetzung für eine Modernisierung der Pensionskasse ist die Einführung der nachgelagerten Besteuerung, d.h. Steuerfreiheit der Beiträge bei Besteuerung der Leistungen. Gegenwärtig werden Beiträge zu Pensionskassen bis zu 3.408 DM bzw. 4.200 DM bei Durchschnittsbildung jährlich pauschal mit 20 Prozent besteuert. Renten unterliegen mit dem Ertragsanteil der Besteuerung. Die vorgelagerte Besteuerung steht im Gegensatz zur international üblichen Praxis. Daher sollte zur Anpassung der deutschen betrieblichen Altersversorgung an die internationalen Gepflogenheiten auf die nachgelagerte Besteuerung übergegangen werden. Hierdurch wird auch die Mobilität der Arbeitnehmer gefördert. Die Einführung der nachgelagerten Besteuerung für die Pensionskasse bedeutete heute Steuermindereinnahmen in Höhe von ca. 500 Millionen DM, die allerdings in den folgenden Jahren durch die Besteuerung der Leistungen ausgeglichen werden. Auch in der Einführungs-

phase könnten Steuerausfälle weitestgehend vermieden werden, wenn die nachgelagerte Besteuerung zunächst nur für Neuzusagen eingeführt würde.

## **D. Weitergehender Handlungsbedarf**

Über die unter B. und C. dargestellten unmittelbaren Handlungs- bzw. Modernisierungserfordernisse besteht bereits heute weitergehender Handlungsbedarf im Interesse einer umfassenden Attraktivitätssteigerung der deutschen betrieblichen Altersversorgung.

### ***1. Einheitliche nachgelagerte Besteuerung***

Zwischen den einzelnen Durchführungswegen bestehen hinsichtlich der Besteuerung erhebliche Unterschiede. Während für Direktzusagen und Unterstützungskassen die sog. „nachgelagerte Besteuerung“ gilt, findet bei den anderen Durchführungswegen die „vorgelagerte Besteuerung“ Anwendung. Das Prinzip der „vorgelagerten Besteuerung“ steht im Gegensatz zur international üblichen Praxis. Das Prinzip der „nachgelagerten Besteuerung“ sollte auch für die weiterentwickelte Pensionskasse und für die Direktversicherung eingeführt werden, so daß künftig für alle Durchführungswege das gleiche Besteuerungsprinzip gilt.

### ***2. Möglichkeiten der steuerneutralen Überführung angesammelter Deckungsmittel in andere Versorgungswerke schaffen***

Der Wechsel zwischen den unterschiedlichen Versorgungsformen wirft - auch bei der angestrebten nachgelagerten Besteuerung - erhebliche Probleme auf. Es ist erforderlich, daß ein solcher Wechsel steuerneutral ermöglicht wird. Die derzeitigen Hemmnisse, insbesondere bei einem Wechsel von einer Pensionszusage auf eine Unterstützungskasse, müssen beseitigt werden. Hierdurch wird die Mobilität in der Bundesrepublik und auch die Freizügigkeit innerhalb der EU erhöht. Außerdem wird die unternehmerische Flexibilität erweitert.



### ***3. Möglichkeiten der Ausfinanzierung internationalen Standards angleichen***

Im Ausland besteht in aller Regel die Möglichkeit, den jeweiligen Verpflichtungen entsprechend eine volle Ausfinanzierung der Zusatzversorgungswerke vorzunehmen. Diese Möglichkeit besteht für Pensionszusagen und pauschal dotierte Unterstützungskassen in Deutschland nicht. Die Neuzusagepraxis wird durch die systematischen Deckungslücken erschwert.

Es ist erforderlich, die volle Ausfinanzierung zu ermöglichen.

### ***4. Kapitalanlagevorschriften lockern***

Durch die Umsetzung europäischer Richtlinien im Versicherungsbereich wurden 1994 erste Schritte in Richtung auf eine Lockerung der umfangreichen Vorschriften zur Kapitalanlage bei einer externen Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung über versicherungsförmige Durchführungswege vorgenommen.

Dieser Liberalisierungsprozeß sollte im Interesse einer Annäherung an die internationalen Verhältnisse fortgesetzt werden. Hierdurch könnte auch eine Stärkung des Kapitalmarktes erreicht werden. Außerdem besteht hier eine Möglichkeit der Förderung der betrieblichen Altersversorgung, die mit keinerlei Steuer ausfällen verbunden ist.

### ***5. Aufwandsbestimmte Versorgungspläne***

Dem Arbeitgeber sollte künftig bei allen Durchführungsweegen die Möglichkeit eingeräumt werden, für die Arbeitnehmer einmalig, wiederholt oder laufend Versicherungsprämien oder Finanzierungsbeiträge zur Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung steuerwirksam zu entrichten, ohne über diese Aufwendungen hinaus verpflichtet zu sein.

## **E. Fazit:**

Die Politik ist aufgefordert, deutliche Zeichen der Modernisierung des Betriebsrentenrechts zu setzen und einer dringend notwendigen zukunftsgerichteten und internationalen Standards entsprechenden Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung den Weg zu ebnen.

Es gilt das gesprochene Wort

Statement

von

Jürgen Husmann

Mitglied der Hauptgeschäftsführung  
der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

„Vorschläge

der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände  
des Bundesverbandes der Deutschen Industrie  
des Bundesverbandes Deutscher Banken und  
des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft

zur Modernisierung der betrieblichen Altersversorgung“

Bonn, 15. Juli 1997

Die vier Unternehmensverbände - Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Bundesverband der Deutschen Industrie, Bundesverband Deutscher Banken und Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft - legen heute ein Strategiepapier zur Modernisierung der betrieblichen Altersversorgung vor. Wir sind der Auffassung, daß es dringend einer Offensive bedarf, um den stagnierenden und vielfach sogar rückläufigen Trend der letzten Jahre in der betrieblichen Altersversorgung aufzuhalten und wieder umzukehren.

Nicht zuletzt wegen der großen Finanzierungsprobleme in der gesetzlichen Rentenversicherung muß das Gewicht der betrieblichen Altersversorgung - neben der privaten Vorsorge - nachhaltig gestärkt werden. Dies kann nur gelingen, wenn die Gründe, die in den vergangenen Jahren zu einer ständigen Verschlechterung der Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersversorgung geführt und das Vertrauen der Arbeitgeber in die langfristige Finanzierbarkeit der Betriebsrenten beeinträchtigt haben, wieder aus dem Weg geräumt werden.

Das betrifft vor allem die arbeits- und steuerrechtlichen Konditionen. Darüber hinaus bedarf es einer Modernisierungsstrategie, mit der das Betriebsrentenrecht auf die größere Flexibilität der Arbeitswelt und die zunehmende Internationalisierung der Wirtschaft reagiert. Insgesamt verfolgen wir damit das Ziel, die sozialen und ökonomischen Effekte der betrieblichen Altersversorgung zu optimieren. Dies kommt auch der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung zugute.

Sowohl im Arbeits- wie auch im Steuerrecht besteht akuter Handlungsbedarf, dem bereits im Zusammenhang mit dem in der parlamentarischen Beratung befindlichen Rentenreformgesetz Rechnung

getragen werden muß. Einerseits sind die arbeitsrechtlichen Verpflichtungen wieder auf ein ökonomisch vertretbares Maß zurückzuführen. Dazu gehören insbesondere die Anpassungsverpflichtungen der Unternehmen in Richtung einer Dynamisierung der Betriebsrenten. Andererseits gilt es, die steuerlichen Finanzierungsmöglichkeiten mehr als bisher aufwandsgerecht zu gestalten.

Beides wird mit dem Gesetzentwurf der Regierungskoalition zur Rentenreform nicht annähernd erreicht. Im Gegenteil, der Gesetzentwurf enthält z.T. sogar zusätzliche Belastungen für die Unternehmen, wie die Verkürzung der Unverfallbarkeitsfristen von 10 auf 5 Jahre. Es ist äußerst bemerkenswert, daß der Gesetzentwurf für die öffentlichen Arbeitgeber insofern eine Ausnahmeregelung vorsieht, um den Trägern der öffentlichen Zusatzversorgung entsprechende Belastungen zu ersparen. Ohne wesentliche Ergänzungen, die insbesondere auf eine Kongruenz von arbeitsrechtlichen und steuerrechtlichen Bedingungen abzielen, also auf die steuerrechtliche Berücksichtigung von arbeitsrechtlichen Verpflichtungen, könnte sich der Koalitionsentwurf zum Betriebsrentenrecht als Fehlschlag erweisen.

Mit dem Strategiepapier wollen die Unternehmensverbände auch einen Beitrag zur Diskussion über das Für und Wieder neuer Formen der betrieblichen Altersversorgung leisten, die im Zusammenhang mit dem Pensionsfonds nach angelsächsischem Muster ausgelöst wurde. Nach unserer Auffassung sollte möglichst umgehend eine Modernisierungsstrategie für Pensionskassen und Unterstützungskassen in Angriff genommen werden. Wir gehen davon aus, daß durch eine Weiterentwicklung dieser beiden Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung - Pensions- und Unterstützungskasse - eine deutliche

Annäherung an internationale Gepflogenheiten erreichbar ist, ohne damit die Kernelemente der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland aufzugeben.

Bei der Unterstützungskasse geht es vor allem um die Zulassung von sog. beitragsorientierten Zusagen der Arbeitgeber. An die Stelle eines unmittelbaren Leistungsversprechens tritt dabei die Zusage des Arbeitgebers, für Versorgungszwecke einen bestimmten laufenden oder auch einmaligen Beitragsaufwand zuzuwenden, der versicherungsmathematisch nach vorgegebenen Kriterien in eine Leistung umzurechnen ist. Steuerrechtlich bedarf es bei der Unterstützungskasse verbesserter Dotierungsmöglichkeiten entsprechend den arbeitsrechtlichen Auflagen sowie generell einer größeren Flexibilität, um z.B. einen Wechsel des Versorgungsweges in Richtung einer Unterstützungskasse steuerneutral durchführen zu können.

Bei den Pensionskassen ist eine Lockerung der Kapitalanlagevorschriften erforderlich und außerdem sollten steuerliche Schritte in Richtung einer nachgelagerten Besteuerung eingeleitet werden, wie es international ganz überwiegend praktiziert wird. Steuerausfälle könnten dabei weitgehend vermieden werden, wenn die nachgelagerte Besteuerung zunächst nur für Neuzusagen eingeführt würde.

Wir gehen davon aus, daß die vier Durchführungswege - Direktzusage, Direktversicherung, Pensionskasse und Unterstützungskasse - auch künftig je nach Branche, Unternehmensgröße und Gesellschaftsform unterschiedlich genutzt werden. In der Vergangenheit standen Formen der internen Finanzierung im Vordergrund, deren Attraktivität weiter erhalten und verbessert werden muß. Ein wichtiger Punkt ist in diesem

Zusammenhang die schrittweise Rückführung des z.Zt. überhöhten Rechnungszinsfußes. Künftig kommt es darauf an, zusätzlichen Gestaltungselementen entsprechend den international üblichen Standards Gewicht zu verleihen. Insofern besteht weitergehender Handlungsbedarf, und zwar mit folgender Zielrichtung:

- Neben der über Pensionsrückstellungen finanzierten Direktzusage eine Stärkung der externen Mittelanlage, um die betriebliche Altersversorgung vom Unternehmensschicksal zu entkoppeln. Dazu gehört auch eine Annäherung der Kapitalanlagevorschriften an internationale Verhältnisse.
- Für alle Durchführungswege sollte das gleiche Besteuerungsprinzip gelten, und zwar die nachgelagerte Besteuerung.
- Der Wechsel zwischen den unterschiedlichen Versorgungsformen sollte im Interesse der Mobilität der Arbeitnehmer und Flexibilität der Unternehmen steuerneutral ermöglicht werden.
- Außerdem muß es das Ziel sein, künftig bei allen Durchführungswegen die Möglichkeit der Aufwandsorientierung bei betrieblichen Versorgungszusagen einzuräumen, damit eine stärkere Begrenzung des Belastungsrisikos für die Arbeitgeber möglich wird und die Bereitschaft, Versorgungszusagen abzugeben, wieder zunimmt.

Insgesamt wird im Strategiepapier die Politik aufgefordert, deutliche Zeichen der Modernisierung des Betriebsrentenrechts zu setzen und einer dringend notwendigen zukunftsgerichteten und internationalen Standards entsprechenden Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung den Weg zu ebnen.

**D5: Arbeitgeberverband Gesamtmetall, „Frankfurter Erklärung zur Reform des Flächentarifvertrags“ vom 17.11.1997**



**INBlickpunkt**

# Die Verdienste sollen schwanken

## Gesamtmetall nennt Ziele der Reform des Flächentarifs

Von Ulrike Füssel (Frankfurt a.M.)

Der Arbeitgeberverband Gesamtmetall will den Flächentarif reformieren, indem er ihn auf ein Regelwerk aus Mindestbedingungen zurechtfügt. Das Gros der Tarifpolitik sollen künftig nicht mehr Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, sondern die Betriebsparteien vor Ort — Betriebsrat und Management — leisten.

In einer „Frankfurter Erklärung zur Reform des Flächentarifs“ hat der Vorstand von Gesamtmetall am Montag festgelegt, was er im Auge hat, wenn er von einem „Härtetest“ spricht, den der Flächentarif bestehen müsse. Um die „bewährte“ Einrichtung zu retten — die dann allerdings nur noch ein Gerippe wäre — fordern die Arbeitgeber vor allem, vier Punkte zu verändern.

So soll der Flächentarif für die 7000 verbandsgebundenen Unternehmen der deutschen Elektro- und Metallbranche und ihren 2,5 Millionen Beschäftigten um eine neue Betriebsklausel „bereichert“ werden, die nach den Worten von Gesamtmetall-Präsident Werner Stumpfe Beschäftigung sichern soll. Konkret: Betriebsrat und Unternehmensleitung sollen abweichend vom Tarif längere Arbeitszeiten ohne Lohnausgleich vereinbaren dürfen. Derzeit gilt in der Metallbranche die 35-Stunden-Woche.

Generell peilt Gesamtmetall eine „neue tarifliche Arbeitszeitpolitik“ an, die — so Stumpfe — den „Dogmenstreit“ über kürzere oder längere Arbeitszeit beenden soll. Da nach dem Weltbild der Arbeitgeber die tariflich festgeschriebene Arbeitszeit „keine Zukunft“ hat, verlangen sie einen Spielraum, der — ebenfalls wieder von Betriebsrat und Management — ausgehandelt werden soll. Dabei denken sie an einen Arbeitszeitkorridor zwischen 30 und 40 Stunden pro Woche, der den Betrieben offen steht.

„Größere Bewegungsfreiheit“ in den Betrieben lautet der Slogan auch beim Einkommen. Zwar müßten Lohn oder Gehalt eines Arbeitnehmers pro Monat verlässlich kalkulierbar sein, heißt es. Bei den Einmalzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie bei den vermögenswirksamen Leistungen steuert Gesamtmetall jedoch eine „moderne Art der Beteiligung“ (Stumpfe) des Beschäftigten am wirtschaftlichen Erfolg der Firmen an. Die Zahlungen sollen an die jeweilige Ertragslage des Unternehmens gekoppelt werden und schwanken sein.

Gesamtmetall-Vizepräsident Martin

Kannegiesser sprach von einem „Tor zu einer neuen Kultur“. Seinen Worten zufolge soll wegen immer engerer Verteilungsspielräume ein Teil des bislang fest garantierten Einkommens der Arbeitnehmer variabel werden. Allerdings setze das die Bereitschaft der Betriebsleitungen zu Transparenz voraus: Betriebsräte müssen die wirtschaftliche Situation der Unternehmen überprüfen dürfen. Dagegen wehren sich viele Firmenleitung, und Gesamt-

Anzeige

### Der Postbank Privatkredit

# 8,99%

effektiver Jahreszins  
bei 72 Monaten Laufzeit

Rufen Sie an.  
7x 24 Stunden:  
0130 7890

 **Postbank**

Schließlich ist es Ihr Geld.

metall räumt deshalb auch ein, daß es gegen diese Form von Arbeitnehmer-Beteiligung am Produktivvermögen Vorbehalte auf beiden Seiten gibt.

Vierter Punkt: Streik und Aussperrung seien „nicht mehr zeitgemäß“. Gesamtmetall wünscht sich, daß neue Formen der Konfliktlösung gefunden werden. Zwar könne man das Streikrecht rechtlich nicht „aushebeln“, erläuterte Kannegiesser, die Arbeitgeber wollten jedoch „weg von der primitiven“ Art kommen, Streit „auf der Straße“ auszutragen.

Vorläufig letzter Wunsch: Die ostdeutsche Metallbranche müsse tarifpolitisch eine neue Basis finden — eventuell noch mehr auf betriebliche Bedürfnisse zugeschnitten, wie im Westen, so Stumpfe.

# Frankfurter Erklärung zur Reform des Flächentarifs

vom 17. November 1997

beschlossen vom Vorstand  
des Gesamtverbandes der metallindustriellen Arbeitgeberverbände

Die wirtschaftliche Lage der deutschen Metall- und Elektro-Industrie stabilisiert sich. Vor allem die Exporterfolge mit innovativen Produkten haben dazu beigetragen. Viele Unternehmen haben ihre Kostensituation verbessert und damit ihre Position im internationalen Wettbewerb gestärkt. Nach wie vor leidet zwar ein beachtlicher Teil der Betriebe unter Verlusten oder unzureichenden Gewinnen. Eine wachsende Zahl von Unternehmen hat aber die schwere Ertragskrise überwunden. Wir beurteilen die Aussichten auf eine weitere konjunkturelle Besserung zuversichtlich. Wir erwarten, daß die Investitionen der Metall- und Elektro-Industrie am Standort Deutschland im kommenden Jahr merklich steigen.

## Wieder neue Arbeitsplätze

In der Beschäftigung ist die Wende zum Besseren erreicht. Der langjährige Beschäftigtenabbau ist gestoppt. Zum ersten Mal seit langer Zeit steigt die Zahl der Arbeitsplätze wieder. Es bestehen gute Chancen, vorhandene Arbeit auf breiterer Front zu sichern und in vielen Bereichen wieder neue Arbeitsplätze zu schaffen. Wir sehen darin einen wichtigen Beitrag unserer Branchen im Kampf gegen die Arbeitslosigkeit in Deutschland.

Ohne die moderaten Tarifabschlüsse für 1997 und 1998 wäre diese positive Entwicklung nicht möglich gewesen. Dieser Erfolg ist das stärkste Argument für die Fortsetzung der moderaten, beschäftigungsfördernden Lohnpolitik. Wir dürfen ihm durch einen Kurswechsel in die falsche Richtung nicht gefährden.

## Reformen jetzt

Einen großen Anteil an der Stabilisierung der Beschäftigung haben die vielen betrieblichen Problemlösungen, in denen sich der Reformbedarf der Tarifpolitik widerspiegelt. Beide Ebenen, Tarifvertrag und betriebliche Lösungen, wieder zusammenzuführen, ist für uns vorrangiges Ziel der anstehenden Gespräche zur Reform des Flächentarifvertrages.

Der Tarifvertrag zur Altersteilzeit war ein erster wichtiger Schritt, um den tarifpolitischen Reformstau aufzulösen. Wir wollen auf dieser Grundlage die Reformgespräche zügig führen, damit schon die nächste Tarifrunde im Geist eines modernen, reformierten Flächentarifvertrags geführt werden kann.

Unsere grundsätzlichen Zielvorstellungen haben wir 1996 im Reformprojekt Flächentarif formuliert. Wir wollen

- einfachere Tarifverträge, die ein Regelwerk aus Mindestbedingungen darstellen;
- eine Tarifpolitik, die nur das Wesentliche für die Betriebe einheitlich und verbindlich regelt;
- neue Verfahren der Konfliktvermeidung oder Konfliktlösung, um die alten Kampfrituale zu überwinden.

Aus diesen drei Prinzipien leiten sich unsere Themen und unsere Ziele für die bevorstehenden Reformgespräche mit der IG Metall ab.

### **Einführung einer Betriebsklausel zur Beschäftigungssicherung**

Ungeachtet der verbesserten Ertragslage der Metall- und Elektro-Industrie befindet sich ein beachtlicher Teil der Unternehmen noch in roten Zahlen. Die Existenz dieser Unternehmen und damit auch der Fortbestand der Arbeitsplätze stehen auf dem Spiel. Deshalb müssen wir für diese Firmen auch im Flächentarifvertrag betriebswirtschaftlich wirksame und rechtlich abgesicherte Lösungen finden.

Ein moderner Tarifvertrag muß ermöglichen, daß die Mitarbeiter bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten die Wettbewerbsfähigkeit ihres Unternehmens, ihren Arbeitsplatz und ihr Einkommen auch durch vorübergehend verlängerte Arbeitszeiten ohne Lohnausgleich sichern können.

Wir wollen deshalb unsere Tarifverträge um eine Betriebsklausel ergänzen, die abweichende betriebliche Regelungen zuläßt. Der Tarifvertrag soll bestimmen, in welchen Fällen die jeweilige Regelung den Tarifparteien zur Zustimmung vorgelegt werden muß. Wenn eine der beiden Tarifparteien die Regelung ablehnt, soll eine Schnellschlichtung erfolgen.

Darüber hinaus müssen wir die im Tarifvertrag getroffenen Regelungen so umgestalten, daß sie wieder für alle Unternehmen verkraftbar werden.

## **Wiederherstellung des Flächentarifvertrags in den neuen Bundesländern**

Die Unternehmen der Metall- und Elektro-Industrie in Ostdeutschland befinden sich noch immer in einer schwierigen Phase ihrer Konsolidierung. Die Lohnstückkosten liegen im Durchschnitt immer noch wesentlich höher als in Westdeutschland. Der wirtschaftliche Aufholprozeß wird noch mehrere Jahre dauern.

Tarifflicht ist an der Tagesordnung. Die Bindung des Flächentarifs läßt nach. Die Betriebsparteien vieler Unternehmen zeigen demgegenüber eine beachtliche Kreativität. Betriebliche Regelungen am Tarifvertrag vorbei sind Normalität.

Die ostdeutsche Metall- und Elektro-Industrie muß tarifpolitisch eine neue Basis finden. Nur so wird es möglich sein, das verlorene Vertrauen in den Flächentarifvertrag wieder aufzubauen und den Unternehmen wettbewerbsfähige Tarifbedingungen zu verschaffen.

## **Ausbau flexibler Arbeitszeiten**

Unsere Tarifverträge enthalten bei der Arbeitszeitgestaltung zwar Spielräume für die Betriebe; sie betreffen aber in erster Linie die Verteilung der Arbeitszeit. Wir müssen künftig bei der Arbeitszeit-Dauer eine größere Bandbreite zulassen, die der Vielfalt der schon heute praktizierten betrieblichen Lösungen gerecht wird.

Wir wollen die noch immer weitgehend starre Regelung durch einen tariflichen Arbeitszeit-Korridor von 30 bis 40 Wochenstunden ersetzen. Dann könnten die Unternehmen innerhalb dieses Korridors im Einvernehmen mit den Mitarbeitern und dem Betriebsrat über die Dauer der Arbeitszeit im einzelnen entscheiden.

## **Einführung erfolgsabhängiger Entgeltbestandteile**

Die in den Tarifverträgen festgelegten materiellen Verpflichtungen der Betriebe bilden einen großen Fixkosten-Block. Oft besteht der letzte Ausweg zur Anpassung der Kosten an die Marktsituation darin, sich von Mitarbeitern zu trennen.

Wir müssen unsere Tarifverträge künftig so gestalten, daß sich bestimmte tarifliche Leistungen auch an der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens orientieren können. Dabei respektieren wir den Wunsch der Mitarbeiter nach einem sicheren Monatsverdienst.

Deshalb sollen die monatlichen Löhne und Gehälter weiterhin auf der Grundlage eines Anspruchs im Flächentarif geregelt werden. Wir wollen jedoch den Betriebsparteien ermöglichen, ohne sie hierzu zu verpflichten, das Weihnachtsgeld, das zusätzliche Urlaubsgeld und die ver-

mögenswirksamen Leistungen erfolgsabhängig zu gestalten. Auf diese Zahlungen entfallen 10 Prozent des gesamten jährlichen Personalaufwandes unserer Unternehmen. Wir wollen, daß die Modalitäten dieser variablen Zahlungen von den Betriebsparteien vereinbart werden.

### **Neue Wege der Konfliktvermeidung und Konfliktlösung**

Bei internationalem Wettbewerb und weltweit eng verknüpften Lieferbeziehungen führen Produktionsunterbrechungen zu nachhaltigen Schäden. Deren Folgen haben nicht nur die Betriebe, sondern auch die Mitarbeiter zu tragen. Wir halten Streik und Aussperrung für nicht mehr zeitgemäß.

Wir wollen deshalb in einen offenen Dialog mit der IG Metall treten, um neue, für beide Seiten tragbare Wege der Konfliktvermeidung und Konfliktlösung zu erkunden. Wir plädieren dafür, im Ausland entwickelte und praktizierte Verfahren gemeinsam zu bewerten und auf ihre Übertragbarkeit hin zu prüfen.

### **Unsere gesellschaftliche Verantwortung**

Die deutsche Metall- und Elektro-Industrie hat in den vergangenen fünf Jahren Arbeitsplätze weit über das Maß des normalen Strukturwandels hinaus verloren. Dies hat den deutschen Arbeitsmarkt erheblich belastet.

Wir sind davon überzeugt, daß wir mit Hilfe des reformierten Flächentarifvertrags einen Teil der verlorenen Arbeitsplätze zurückgewinnen können. Damit schaffen wir zugleich gute Voraussetzungen für neue Arbeitsplätze in den benachbarten Industrie- und Dienstleistungsbranchen.

Deshalb wollen wir die Reform zügig vorantreiben. Sie gehört zu den Pflichtaufgaben, die unsere Gesellschaft mit Blick auf die Europäische Währungsunion und die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts lösen muß.

© 1997

Herausgegeben vom Arbeitgeberverband Gesamtmetall  
(Gesamverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände e.V.)

Präsident: Dr. Werner Sumpfe,  
Vizepräsidenten: Martin Kannegiesser, Dr. Klaus Fritsche, Prof. Dieter Weidemann  
Schatzmeister: Hans-Jakob Heger

50677 Köln, Volksgartenstraße 54a  
Telefon (02 21) 3 39 90, Fax (02 21) 3 39 92 33

**D6: Positionspapier der Christlich Demokratischen Arbeitnehmerschaft (CDA) u.a. zum Investivlohn vom 30.6.1997**

**CHRISTLICH DEMOKRATISCHE ARBEITNEHMERSCHAFT (CDA)  
CHRISTLICHER GEWERKSCHAFTSBUND (CGB)  
CHRISTLICH-SOZIALE ARBEITNEHMERSCHAFT (CSA)  
KATHOLISCHE ARBEITNEHMER BEWEGUNG (KAB)  
KOLPINGWERK DEUTSCHLAND**

**Sprecher:** Peter Keller, MdB  
Bundeshaus NH 1118  
53113 Bonn  
Tel.: 0228/16-8 70 76  
Fax: 0228/16-8 62 89

30.6.1997

## **Eckpunkte für einen tariflichen Investivlohn**

Für Ludwig Erhard sollte die Soziale Marktwirtschaft „eine Gesellschaft von Teilhabern“ sein. Sie ist es bis jetzt nur unzureichend. Das belegen alle Untersuchungen über die Verteilung der Vermögen, insbesondere des Produktivkapitals hierzulande.

CDU/CSU und FDP haben in der Koalitionsvereinbarung 1994 eine Initiative zur Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivkapital vereinbart. Dafür sollen „die Tarifpartner gewonnen werden. Zur Erleichterung entsprechender tarifvertraglicher Vereinbarungen soll eine Förderung nach dem Vermögensbildungsgesetz auch dann gewährleistet sein, wenn die Anlage auf den Erwerb von Produktivkapitalbeteiligungen beschränkt wird“.

Den Tarifpartnern wird dabei empfohlen, die Verwendung von vermögenswirksamen Leistungen auf den Erwerb von Kapitalbeteiligungen und auf das Bausparen zu konzentrieren.

Wir erwarten, daß die Bundesregierung zur Umsetzung dieser Vereinbarung umgehend einen Gesetzentwurf über „Tarifvertraglicher Investivlohn“ nach folgenden Grundsätzen vorlegt:

### **I. Rechtliche Rahmenbedingungen**

1. Es wird gesetzlich klargestellt, daß die Tarifverträge über außerbetriebliche Kapitalbeteiligungen zulässig sind und nicht dem Verbot der Lohnverwendungsabrede widersprechen. Dabei wird sichergestellt, daß tarifver-

tragliche Öffnungsklauseln für Betriebsvereinbarungen über die Verwendung eines Teiles von Lohnerhöhungen als Kapitalbeteiligung zulässig sind, um die innerbetriebliche Kapitalpartnerschaft zu fördern. Tarifvertraglich vereinbarte Investivlöhne sollen immer dann, wenn sich die Betriebspartner in einer Betriebsvereinbarung darauf verständigen, vorrangig als Mitarbeiterkapital verwendet werden.

2. Vermögenswirksame Leistungen werden auch dann gefördert, wenn in den Tarifverträgen vereinbart ist, daß die vermögenswirksame Leistung in betrieblichen oder überbetrieblichen Kapitalanlagen angelegt werden muß. Dabei sollten sie im Interesse des Anlegerschutzes auch mit schon existierenden Investmentfonds kooperieren oder über gemeinsame Einrichtungen nach dem Tarifvertragsgesetz bewährte Instrumente des Kapitalmarktes (KAAG) nutzen.

## II. Finanzielle Förderung

1. Entsprechend der prozentualen Anhebung des begünstigten jährlichen Höchstbetrages für das Bausparen (25%) ab 1. Januar 1996 aufgrund des Gesetzes zur Neuregelung der steuerrechtlichen Wohnungseigentumsförderung, wird der jährliche Höchstbetrag im Vermögensbildungsgesetz für Beteiligungssparen von gegenwärtig 936 DM auf 1.200 DM angehoben.
2. Die für die Gewährung der Arbeitnehmer-Sparzulage maßgeblichen Einkommensgrenzen werden auf 33.000 bzw. 66.000 DM angehoben. Diese Einkommensgrenzen gelten auch für die Gewährung der Bausparprämie nach dem Bausparprämienengesetz. Diese Einkommensgrenzen werden regelmäßig an die Bruttolohnentwicklung angepaßt, um dem Arbeitnehmer, der sich langfristig bindet, die Sicherheit zu geben, daß er nicht über kurz oder lang aus der Förderung herausfällt.
3. In den neuen Bundesländern wird die Arbeitnehmer-Sparzulage für Beteiligungstitel nach dem 5. Vermögensbildungsgesetz für die Dauer von 5 Jahren auf 15% gespreizt, um so dem starken Gefälle in der Vermögensbildung zwischen alten und neuen Ländern Rechnung zu tragen.
4. Zeitgleich mit dem geplanten Wegfall der steuerlichen Förderung der betrieblichen Kapitalbeteiligung nach § 19 a Einkommensteuergesetz wird die Förderung auf ein Zulagesystem umgestellt.



### III. Kapitalbeteiligung zur Altersvorsorge

1. Darüber hinaus wird die Bundesregierung aufgefordert zu prüfen, den Investivlohn künftig grundsätzlich so zu fördern, wie dies bei Zuwendungen an eine Pensionskasse nach § 40 b des Einkommensteuergesetzes der Fall ist. Diese Zuwendungen unterliegen der Einkommensteuer mit einem Pauschalsatz von 20%; sie sind sozialabgabenfrei, sofern sie 3.408 DM im Jahr nicht übersteigen. Eine Kündigung der Anlage vor dem 60. Lebensjahr des Arbeitnehmers ist ausgeschlossen. Zusätzlich könnten diese Zuwendungen durch die Arbeitgeber gefördert werden, indem sie ihre „eingesparten“ Beiträge zur Sozialversicherung dem Arbeitnehmer zur Finanzierung der pauschalen Lohnsteuer überlassen.
2. Kurze Bindungsfristen für die Förderung vermögenswirksamer Leistungen, wie sie die einschlägigen Gesetze vorsehen, reichen zur Ansammlung eines „vererblichen“ Vermögensbestandes nicht aus. Darum ist es erwägenswert, die Förderung des Investivlohns umzustellen.

### IV. Für die Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer spricht:

- Die Verteilungskonflikte zwischen Lohnempfängern einerseits und Beziehern von Einkommen aus Unternehmertätigkeit und Vermögen werden entschärft. Der soziale Friede wird gestärkt.
- Das tarifpolitische Spektrum wird qualitativ erweitert; der Flächentarifvertrag sinnhaft gefördert; seine Flexibilisierungsspielräume werden erweitert.
- Die Managerdoktrin des shareholder value wird sozialverträglich kanalisiert; die Arbeitnehmerhaushalte werden auf mittlere Sicht stärker an den Zins- und Gewinneinkommen beteiligt.
- Die Finanzierungsmöglichkeiten der Unternehmen werden verbessert; ihre Anpassungsfähigkeit wird angesichts der globalen Herausforderungen gestärkt.
- Neben dem lohnabhängigen Altersruhegeld erzielen die Arbeitnehmer im Alter auch Einkommen aus Vermögensbeteiligungen.

**D7: Bundesfinanzministerium, Stellungnahme zur Bewertung  
der Vermögenspolitik vom 10.6.1997**

BMF

IA7/thor-Ergebnisse/beck

10. Juni 1997

Ergebnisse der „Arbeitsgruppe Vermögensbildung“.Bewertung des sog. Lattmann-Papiers

1. Aufgrund der Koalitionsvereinbarung vom 11. November 1994 hatte ein Sondierungsgruppe der Koalition unter Vorsitz von MdB Lattmann Vorschläge erarbeitet, die sich im Jahreswirtschaftsbericht 1996 (Tz. 21, Unter-Tz. 23) wiederfinden. Vorgesehen waren u.a. Erhöhungen der Einkommensgrenzen, des Zulagensatzes sowie des begünstigten Höchstbetrages im Vermögensbildungsgesetz (VermBG).
2. Mit Schreiben vom 25. Juli 1996 hat das Bundeskanzleramt mitgeteilt, daß auf Entscheidung des Bundeskanzlers derzeit keine Vermögensbildungsinitiative ergriffen werden solle. Das Thema „Vermögensbildung“ wurde in die Beratungen der Steuerreform-Kommission einbezogen.  
  
Die Steuerreform-Kommission hat vorgeschlagen, die Förderung nach § 19 a EStG abzuschaffen. Nach dem Entwurf des Steuerreformgesetz 1999 ist nunmehr vorgesehen, daß die in § 19 a geregelte Steuerfreistellung von geldwerten Vorteilen bis zu 300 DM jährlich, die dem Arbeitnehmer bei der unentgeltlichen oder teilentgeltlichen Überlassung von Vermögensbeteiligungen durch den Arbeitgeber zufließen, entfallen soll. Die Fortführung der Regelung ist nicht vertretbar, weil sie insbesondere aufgrund der niedrigen Steuersätze keine nennenswerte Wirkung mehr entfalten kann. Außerdem hat der Wegfall der Vorschrift eine erhebliche Vereinfachungswirkung, weil sie zu den umfangreichsten und kompliziertesten Vorschriften des EStG a.F. zählt, deren Durchführung zahlreiche Verordnungs- und Verwaltungsregelungen erforderlich gemacht hat.
3. Es gibt nach wie vor Bestrebungen in den Parteien, die Leistungen nach dem Vermögensbildungsgesetz auszuweiten oder für andere Zwecke umzuwidmen. Die damit verbundenen Steuermindereinnahmen im Entstehungsjahr von 2 ½ bis 3 Mrd DM sind vor dem Hintergrund der aktuellen Steuerschätzung nicht hinnehmbar. Es besteht derzeit kein Spielraum für weitere Verpflichtungen ohne das Aufzeigen von Gegenfinanzierungen.
4. Nach 30 Jahren Vermögensbildungspolitik müßte eine Wirkungskontrolle erfolgen, welche die Effizienz des eingesetzten Instrumentariums prüft. Zu untersuchen wäre insbesondere die Frage, in welcher Relation die erreichten Ziele zu den eingesetzten Maßnahmen gestanden haben. Eine derartige Untersuchung kann sich auf einen einzel- wie auch gesamtwirtschaftlichen Rahmen, aber auch auf den administrativen Bereich erstrecken.

Dabei wäre insbesondere der Verwaltungsaufwand für die Gewährung von Arbeitnehmer-Sparzulagen nach dem Vermögensbildungsgesetz zu prüfen. Das Mißverhältnis zwischen Sparzulagen-Volumen und Verwaltungsaufwand hat die Bundesregierung 1993 veranlaßt, im Entwurf eines Mißbrauchsbekämpfungs- und Steuerbereinigungsgesetzes aus Vereinfachungsgründen die Abschaffung der Sparzulage für Arbeitnehmer in den alten Ländern vorzuschlagen. Auch bei Abschaffung der staatlichen Förderung könnte das VermBG als tarifpolitisches Instrument der Tarifvertragsparteien erhalten bleiben.

D8:

**Bundesverband deutscher Banken, Stellungnahme zu Betriebs-Pensionsfonds vom 26.11.1997**

PENSIONSFONDS / Finanzexperten der Koalition wollen Modell des Bankenverbandes prüfen

# Banken: Betriebliche Altersvorsorge stärken

HANDELSBLATT, Mittwoch, 26.11.97  
UHL BONN. Angesichts der rückläufigen Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung plädiert der Bundesverband deutscher Banken für eine Stärkung der betrieblichen Altersversorgung. Denn auch diese erodiere aus Kostengründen, sagte sein Hauptgeschäftsführer Manfred Weber. Immer weniger Arbeitnehmer erhielten Versorgungsansprüche.

Um diesen Trend zu stoppen, schlägt der Bankenverband die Einführung von Betriebs-Pensionsfonds als eine „zusätzliche Option“ der betrieblichen Altersversorgung vor. Dabei würden auf Basis einer zwischen

Arbeitnehmern und Arbeitgebern ausgehandelten Betriebsvereinbarung die Arbeitgeber-Einlagen in ein von einer Kapitalanlagegesellschaft verwaltetes Sondervermögen fließen.

Von einer solchen Ausgliederung verspricht sich Weber weniger Bürokratie für die Unternehmen, mehr Professionalität beim Anlage-Management und eine höhere Rendite gegenüber der derzeitigen betrieblichen Altersversorgung. Zugleich sei mit einer Belebung des Kapitalmarktes zu rechnen.

Im Gegensatz zum Bundesfinanzministerium erwartet der Banken-

verband keine milliardenschweren Steuerausfälle. Das Modell falle steuerneutral aus. Im Vergleich zur jetzigen Regelung seien für die Arbeitgeber-Beiträge keine höheren Betriebsausgaben vorgesehen. Die einbehaltenen Erträge der Fonds sollten allerdings steuerfrei bleiben. Die Versteuerung würde erst im Versorgungsfall einsetzen; bei Einmal- und Ratenzahlungen bis zu drei Jahren mit dem halben Steuersatz und bei einer Verrentung mit dem jeweiligen vollen Steuersatz.

Bei den Finanzexperten von CDU/CSU und FDP ist das Modell des Bankenverbandes auf großes Inter-

esse gestoßen. Sie wollen prüfen, ob sich der Vorschlag noch im Rahmen des Dritten Finanzmarktförderungsgesetzes realisieren läßt. Der CDU-Politiker Friedrich Merz verwies darauf, daß sich die Vorstellungen des Verbandes mit einem Beschluß des jüngsten Parteitags decken.

Darin habe sich die CDU dafür ausgesprochen, noch in dieser Legislaturperiode die gesetzlichen Voraussetzungen für Pensionsfonds zu schaffen, um durch die Auslagerung von Pensionsrückstellungen die betriebliche Altersversorgung zu verbessern.

# BETRIEBS-PENSIONS-FONDS

Das Konzept: Nachgelagerte Besteuerung

## 1. Kapitalzuführungen an den Fonds

- **Beiträge des Arbeitgebers**

Behandlung beim Arbeitgeber

- a) Beiträge im Fall der „Beitragszusage“:
- b) Beiträge im Fall der „Leistungszusage“:

voll abzugsfähige Betriebsausgabe.

abzugsfähige Betriebsausgabe, aber begrenzt auf die Beträge, die gemäß § 6a EStG als Zuführung zu Pensionsrückstellungen in Betracht kommen.

Behandlung beim Arbeitnehmer

Beiträge des Arbeitgebers:

Lohn- und Einkommensteuerbefreiung gemäß § 3 Nr. 63 (neu) EStG.

- **Zusätzliche eigene Beiträge des Arbeitnehmers**

sind nach dem vorliegenden Konzept im Rahmen von Betriebs-Pensions-Fonds nicht vorgesehen. Zusätzliche Vorsorgeaufwendungen können aber gegebenenfalls im Rahmen der sonstigen Maßnahmen zur *Förderung der Vermögensbildung und Altersvorsorge* begünstigt werden. Auch vor diesem Hintergrund ist die *staatliche Förderung der eigenverantwortlichen privaten Altersvorsorge* weiterzuentwickeln.

## 2. Kapitalansammlung in der Ansparphase

### Steuerfreiheit des Betriebs-Pensions-Fonds

Die Erträge des Kapitalvermögens und die Veräußerungsgewinne können steuerfrei angesammelt werden. Die mit den Kapitalerträgen verbundene Körperschaftsteuer und Kapitalertragsteuer werden an den Betriebs-Pensions-Fonds vergütet bzw. erstattet.

**Anmerkung:** Die denkbare Alternative, bestimmte Fondserträge in der Ansparphase einer Abgeltungssteuer zu unterwerfen, führt zu äußerst komplizierten Regelungen, insbesondere dann, wenn dem Anteilseininhaber die Möglichkeit einer Einbeziehung der Erträge in die Veranlagung zur Einkommensteuer eröffnet werden sollte.

## 3. Auszahlung der Versorgungsleistungen nach Eintritt des Versorgungsfalles

- **Einkommensteuerpflicht der Auszahlungen**

Die Auszahlungen in Form von *Einmalzahlungen, Ratenzahlungen und Rentenzahlungen* sind als *Einkünfte aus Kapitalvermögen* gemäß § 20 Abs. 1 Nr. 1 EStG bei den Empfängern einkommensteuerpflichtig, unabhängig von der früheren Zusammensetzung (inländische oder ausländische Zinsen, Dividenden oder Veräußerungsgewinne).

Bei *Einmalauszahlungen* und bei *Auszahlung in bis zu drei Jahresraten* kommt die Steuerermäßigung gemäß § 34 EStG zur Anwendung.

Bei der *Verrichtung* gelten nicht die Rückgabe der Anteilscheine, sondern die späteren Rentenzahlungen als Auszahlung.

- **Kapitalertragsteuerpflicht der Auszahlungen**

Die Auszahlungen in allen Varianten unterliegen einem *Kapitalertragsteuerabzug in Höhe von 25 v.H.*



## Betriebs-Pensions-Fonds

### I. Problemstellung

Die Leistungen der staatlichen Altersversorgung werden weiter zurückgehen. Auch die betriebliche Altersversorgung ist aus Kostengründen rückläufig. Kleinunternehmen sind mit dem verwaltungstechnischen Aufwand einer betrieblichen Altersversorgung überfordert. Das meist innerbetriebliche Management der Pensionsrückstellungen ist häufig nicht professionell. Die Rendite ist unterdurchschnittlich. Internationale Unternehmen wollen die Pensionsrückstellungen aus der Bilanz nehmen, da durch hohe Rückstellungen die Eigenkapitalquote verwässert wird.

### II. Zielsetzung

Förderung der betrieblichen Altersversorgung. Größere Gestaltungsmöglichkeiten durch beitragsbezogene betriebliche Altersversorgung. Entlastung der Unternehmen von bürokratischem Aufwand. Höhere Professionalität bei der Verwaltung der Vorsorge-Mittel. Erzielung einer höheren Rendite. Senkung des effektiven Aufwands der Unternehmen für betriebliche Altersversorgung. Verbesserung der Eigenkapitalquote. Bereitstellung von Risikokapital. Belebung des Kapitalmarktes.

### III. Gesetzestechnische Angliederung

Das KAGG bietet die besten Voraussetzungen für die gesetzgeberische Gestaltung von Betriebs-Pensions-Fonds, da es Bestimmungen enthält für Anlagegrenzen, Rechtsverhältnis KAG/Anteilseigner, Vertragsbedingungen, Prospekte, Rechnungslegung, Schutz der Anteilinhaber. Darüber hinaus sind Kapitalanlagegesellschaften nachgewiesen gute Vermögensverwalter. Im Ergebnis übernimmt die KAG die gesamte verwaltungstechnische Abwicklung und das Management der zur Verfügung stehenden Mittel. Es handelt sich um ein Outsourcing der betrieblichen Altersversorgung auf eine Kapitalanlagegesellschaft als Treuhänder.

#### IV. Struktur

Es ist zu unterscheiden zwischen leistungsbezogenem Betriebs-Pensions-Fonds (Defined Benefit) und beitragsbezogenen Betriebs-Pensions-Fonds (Defined Contribution). Leistungsbezogen ist eine Zusage, wenn dem begünstigten Arbeitnehmer eine bestimmte oder bestimmbare Rente oder ein Auszahlungsbetrag zugesichert wird (z.B. 50 % des letzten Monatsgehaltes/TDM 100). Der Arbeitgeber leistet an eine Kapitalanlagegesellschaft einen versicherungsmathematisch berechneten Betrag. Die Zahlungen können als Betriebsausgaben abgezogen werden, jedoch nur insoweit, als das Arbeitgeberunternehmen diesen Betrag auch bei einer innerbetrieblichen Altersversorgung abziehen könnte. Aufgabe der Kapitalanlagegesellschaft ist es, durch professionelle Vermögensanlage eine möglichst hohe Rendite zu erzielen. Entwickelt sich der Wert des Betriebs-Pensions-Fonds überdurchschnittlich, so daß mehr Mittel zur Verfügung stehen als für die Erfüllung der Altersversorgungsverpflichtungen notwendig ist, erfolgt eine Drosselung der Zuführungen durch den Arbeitgeber. Entwickelt sich der Wert des Betriebs-Pensions-Fonds unterdurchschnittlich, werden die Zuführungen durch den Arbeitgeber erhöht. Die Angemessenheit der Mittel des Betriebs-Pensions-Fonds werden durch einen Aktuar überprüft, die Rechte der Anteilinhaber durch einen Treuhänder wahrgenommen.

Bei beitragsbezogenen Betriebs-Pensions-Fonds leistet der Arbeitgeber Einlagen in bestimmter Höhe. Die Höhe der Versorgungsleistungen bestimmt sich ausschließlich nach dem Wert der angesammelten Anteile zum Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalles. Die Konstruktion hat den Vorteil, daß der Arbeitgeber seine Zuführungsbeträge exakt berechnen kann. Korrekturen sind nicht erforderlich. Erfolg oder Mißerfolg der Geldanlage treffen ausschließlich den Arbeitnehmer. Dies ist jedoch vertretbar, da statistisch höhere Renditen als bei der herkömmlichen betrieblichen Altersversorgung erreicht werden und darüber hinaus die betriebliche Altersversorgung eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers ist.

Die Ausgestaltung des Betriebs-Pensions-Fonds als leistungs- oder beitragsbezogenes Modell, die Anlagegrenzen, Unverfallbarkeit etc. werden in einem zwischen Arbeitgeber und KAG zu schließenden Grundvertrag geregelt. Dieser Grundvertrag ist das Spiegelbild

D9:

**Richtlinien für Landesbürgschaften bei betrieblichen Investivlöhnen der Bundesländer Berlin, Sachsen-Anhalt, Thüringen von 1992 - 1995**

# Mitarbeiter-Beteiligung unterentwickelt

Die Welt 22.9.97

## Berliner Betriebe zeigen wenig Interesse an Bürgerschaftsbank-Programm – Eine Bilanz

Von BENJAMIN RASCH

Die Initialzündung ist ausgeblieben. Auch zwei Jahre nach Einführung des Senatsprogramms "Garantien für Arbeitnehmerbeteiligungen im Land Berlin" ist die Resonanz bei Unternehmern wie bei Mitarbeitern gering. "Es läuft sehr schleppend an", bestätigt Wirtschaftssenator Eimar Pieroth (CDU), der das 50-Millionen-DM-Programm im August 1995 noch als Finanzminister startete. Erklärtes Ziel: Ein Teil der öffentlichen Zuschüsse für ostdeutsche Unternehmen sollte in das Eigentum der Arbeitnehmer dieser Unternehmen übergehen – damit ließe sich die Konzentration des Kapitals auf relativ wenige verhindern.

Pieroths Programm ist ausgeklügelt: Firmen beteiligen ihre Mitarbeiter am Kapital und erhöhen damit ihre Liquidität. Die

Klein-Kapitalisten bekommen für ihr Darlehen Zinsen, werden am Gewinn beteiligt und sichern ihren Arbeitsplatz. Das Risiko der Geldgeber, bei einer Firmenpleite nicht nur den Arbeitsplatz, sondern auch die Einlagen zu verlieren, wird durch eine Landesbürgerschaft der Bürgerschaftsbank Berlin-Brandenburg (BBB) gemindert.

An diesem Modell haben auch die Gewerkschaften Gefallen gefunden. Bisher hätten diese Kapitalbeteiligungen mit dem Hinweis auf das doppelte Risiko der Arbeitnehmer stets abgelehnt. "Da die Bürgerschaftsbank die Einlage im Konkursfall zurückerstattet, ist das eine gute Idee", meint der stellvertretende DGB-Vorsitzende Bernd Rissmann. Solche Modelle seien zumindest allemal besser, als die Massenarbeitslosigkeit zu finanzieren.

Pieroths Initiative startete vielversprechend: Bereits kurz nach dem Start des Programms hatten drei Unternehmen für insgesamt 52 Mitarbeiter eine Bürgerschaftsbank mit gut 956 000 DM abgerufen. Doch seitdem herrscht Stillstand. Zwar hat die BBB inzwischen zwei weitere Bürgerschaftsanträge bewilligt, doch eine Firma ist vor der Vertragsunterzeichnung abgesprungen, und die andere zögert mit der Unterschrift.

"Zu häufig wenden sich die Unternehmer erst an uns, wenn sie bereits in finanziellen Schwierigkeiten stecken", resümiert BBB-Geschäftsführerin Waltraud Wolf. Dann könne allerdings auch die Bürgerschaftsbank nicht mehr helfen: "Wir verlängern nicht den Totdeskampf eines fast zahlungsunfähigen Unternehmens", sagt Wolf. Es gehe schliesslich darum, sowohl

Produktivvermögen in Arbeitnehmerhand als auch Liquidität auf Unternehmensseite zu schaffen – und nicht nur letzteres.

Noch steckt die Mitarbeiterbeteiligung bundesweit in den Kinderschuhen: Von rund 100 000 deutschen Mittel- und Großunternehmen haben nur 1500 ihre Mitarbeiter zu Miteigentümern gemacht. In Japan und den Vereinigten Staaten bekommt dagegen bereits jeder zweite Arbeitnehmer zusätzlich zum Lohn Gewinnanteile in Form von Ausschüttungen, Aktien oder Anleihen.

"Daß es ein langer Weg wird, wußten wir von Anfang an", sagt Waltraud Wolf. "Noch immer scheuen viele Unternehmer davor zurück, ihre Angestellten am Vermögen zu beteiligen." Das liege an der Tradition, so Wolf. Dabei berichten Betriebe, deren Mitarbeiter

am Unternehmen beteiligt sind, von positiven Erfahrungen: "Durch die Kapitalbeteiligung ist die Motivation und Produktivität der Arbeitnehmer gestiegen", resümiert die Prokuristin des Berliner Import-Export-Unternehmens Textima GmbH. Von den 83 Mitarbeitern haben sich nach dem Start des BBB-Programms 15 an der Firma beteiligt. Daß Mitarbeiterbeteiligungsprogramme zu einer höheren Produktivität führen, ist auch das Ergebnis eines Berichtes der EU-Kommission.

Trotzdem: "Es muß stärker als bisher für das Programm gewonnen werden", sagt die BBB-Chefin mit Blick auf die Zukunft. Schützenhilfe bekommt die Bankerin jetzt aus Bonn: "Erst kürzlich hat das Bundesarbeitsministerium Interesse an unserem Programm bekundet", erzählt Wolf.



**BBB BÜRGSCHAFTSBANK**  
zu Berlin-Brandenburg GmbH

## **Information zur Übernahme von Garantien für Arbeitnehmerbeteiligungen im Land Berlin**

---

### **Welchen Nutzen hat die Arbeitnehmerbeteiligung für den Geldgeber?**

- Arbeitnehmerbeteiligungen sind eine wichtige Alternative zu den üblichen Geldanlageangeboten: Sie ermöglichen die Bildung von Produktivkapital in Arbeitnehmerhand.
- Der Geldgeber leistet einen Beitrag, um die Entwicklung seines Unternehmens zu fördern und seinen Arbeitsplatz sichern zu helfen.
- Das Risiko der Geldgeber wird begrenzt durch eine mögliche Garantie vom Land Berlin.

### **Welchen Nutzen hat die Arbeitnehmerbeteiligung für das Unternehmen, das die Beteiligung erhält?**

- Die finanzielle Basis des Unternehmens wird gestärkt.
- Ein konkreter Verwendungszweck ist nicht vorgeschrieben. Die Arbeitnehmerbeteiligung kann u.a. auch zur Stärkung der Liquidität des Unternehmens eingesetzt werden.
- Die Identifikation der Mitarbeiter mit dem arbeitgebenden Unternehmen wird erhöht.

### **Für welche Unternehmen sind förderfähige Arbeitnehmerbeteiligungen möglich?**

- Das Unternehmen darf in der Regel nicht mehr als 500 Beschäftigte haben und einen Jahresumsatz von maximal 100 Millionen DM erreichen.
- Das Unternehmen muß neben dem Sitz mindestens eine Betriebsstätte in Berlin haben.
- Das Unternehmen darf nicht konkursgefährdet sein, sondern muß über eine qualifizierte Unternehmensführung verfügen und sich auch zukünftig am Markt behaupten können.

### **Wer kann sich an Unternehmen beteiligen?**

- Jeder Arbeitnehmer, d.h. Arbeiter, Angestellte, Auszubildende (und alle, die unter das Vermögensbildungsgesetz fallen).
- Die Geschäftsführung eines Unternehmens kann sich jedoch - im Rahmen dieses Programms - nicht am eigenen Unternehmen beteiligen.

### **Was ist zu tun, wenn eine Beteiligung zustande kommen soll?**

- Beteiligen sich mehrere Arbeitnehmer an einem Unternehmen, so sollten sie sich nach Möglichkeit gesellschaftsrechtlich zusammenschließen (Arbeitnehmerbeteiligungsgesellschaft).
- Einen Mindestbetrag für eine Beteiligung gibt es nicht. Der Geldgeber muß den Betrag jedoch aus seinem eigenen Vermögen aufbringen.
- Die Arbeitnehmerbeteiligungen müssen zwischen dem Geldgeber und dem Beteiligungsnehmer (Unternehmen) vertraglich gestaltet werden.
- Bestandteil des Beteiligungsvertrages sind neben der Beteiligungshöhe und der Laufzeit der Beteiligung auch die Vereinbarung des Beteiligungsertrages (z.B. feste Verzinsung und gewinnabhängiger Ertrag).
- Die finanziellen Mittel können dem Unternehmen zunächst auch als Darlehen zur Verfügung gestellt werden, das dann sukzessive in eine Beteiligung umgewandelt wird.

### **Welche Garantien übernimmt das Land Berlin, um das persönliche Risiko des Geldgebers zu begrenzen?**

Das Land Berlin kann Garantien in Höhe von 80 v.H. der eingezahlten Beteiligungssumme sowie des vertraglich vereinbarten Beteiligungsertrages übernehmen. Dabei bezieht sich die Garantie auf Beteiligungserträge, die bis zu maximal 12% p.a. betragen, wobei erfolgsunabhängige Beteiligungserträge nur bis zur Höhe der Umlaufrendite festverzinslicher Wertpapiere Berücksichtigung finden.

Die Laufzeit der Garantie beträgt höchstens 10 Jahre.



**BBB BÜRGSCHAFTSBANK**  
zu Berlin-Brandenburg GmbH

- 3 -

**Wie wird ein Antrag auf Übernahme einer Garantie für Arbeitnehmerbeteiligungen gestellt?**

- Anträge nimmt die  
BBB Bürgschaftsbank zu Berlin-Brandenburg GmbH  
Bismarckstraße 105, 10625 Berlin  
Tel.: 311 004 - 0  
entgegen.
- Antragsteller sind die Beteiligungsgeber und der Beteiligungsnehmer gemeinsam.
- Entschieden wird über die Übernahme einer Garantie durch das Land Berlin nach vorhergehender Prüfung des einzelnen Arbeitnehmerbeteiligungsvorhabens.

## ***Allgemeine Bedingungen für die Arbeitnehmerbeteiligungen***

**(Anlage 1 der Richtlinien für die Übernahme von Garantien für Arbeitnehmerbeteiligungen im Land Berlin)**

1. Die garantierte Beteiligungssumme soll in der Regel mindestens 10 v.H. des beim Beteiligungsnehmer bereits eingebrachten Eigenkapitals erreichen und dieses nicht überschreiten.
2. Die Teilnahme der Beteiligungen am Verlust im Fall des Konkurses des Beteiligungsnehmers oder eines Vergleichsverfahrens darf nicht ausgeschlossen sein. Dies gilt nicht für Darlehen, die zur Vorfinanzierung der endgültigen Beteiligung gewährt werden.
3. Die Beteiligungen dürfen nicht durch Kredite des Beteiligungsnehmers finanziert werden.
4. In den Beteiligungsverträgen ist vorzusehen, daß die Beteiligung aus wichtigem Grund von den Kapitalgebern jederzeit gekündigt werden kann. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere dann vor, wenn eines der in Anlage 2 der Garantie-richtlinien Nr. 10 Abs. 2 genannten Ereignisse eingetreten ist.
5. Änderungen der Beteiligungsverträge bedürfen der Zustimmung des Landes Berlin.
6. Der Beteiligungsnehmer darf für den nicht garantierten Teil der Beteiligung keine Sondersicherheiten gewähren. Ist der Beteiligungsnehmer eine Gesellschaft, so wird die Garantie in der Regel nur gewährt, wenn der oder die Gesellschafter, deren Haftung auf ihre Einlage begrenzt ist, die Mithaftung für die Beteiligung übernehmen. Im Einzelfall kann die Mithaftung auf die tätigen Gesellschafter begrenzt werden.

Berlin, den 31.12.1994



der zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern ausgehandelten Betriebsvereinbarung, so daß das Mitspracherecht der Arbeitnehmer vollumfänglich gewahrt bleibt. Die Einhaltung der Bestimmungen des Grundvertrages werden durch einen Aktuar und die Depotbank überprüft.

#### V. Steuerliche Auswirkungen

Im Vergleich zu heute können keine höheren Betriebsausgaben abgezogen werden.

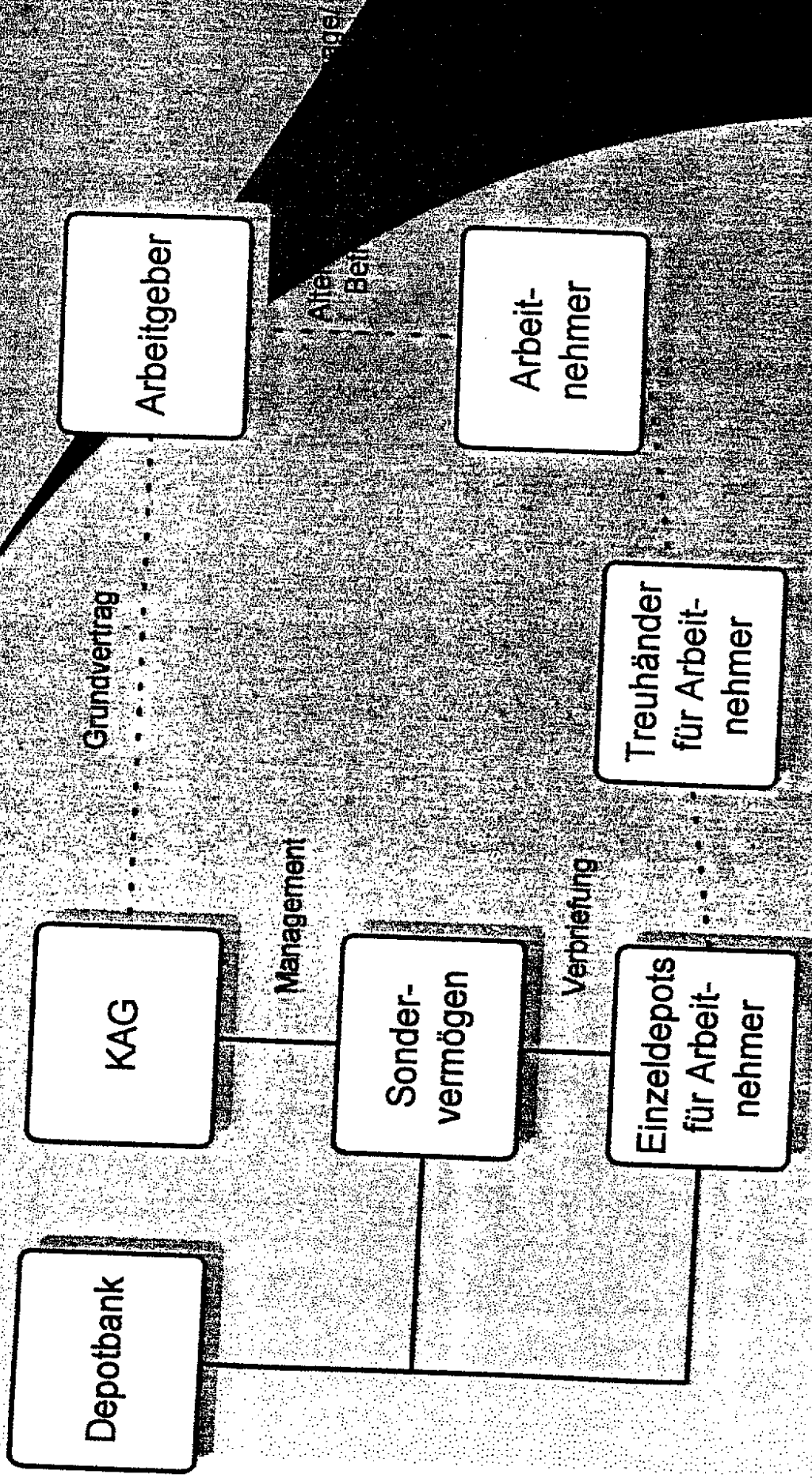
Die thesaurierten Erträge des Betriebs-Pensions-Fonds bleiben steuerfrei. Dies ist gerechtfertigt, weil die Erträge die Zuführungsverpflichtungen des Arbeitgebers mindern und den steuerpflichtigen Ertrag des Arbeitgebers erhöhen.

Es erfolgt eine nachgelagerte Besteuerung. Die dem Betriebs-Pensions-Fonds geleisteten Zahlungen des Arbeitgebers gelten als nicht beim Arbeitnehmer zugeflossen. Sie bleiben daher steuerfrei.

Die Versteuerung erfolgt bei oder ab dem Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalles wie folgt: Einmalauszahlungen und Ratenzahlungen bis zu 3 Jahren werden mit dem halben Steuersatz versteuert. Laufende Auszahlungen aus Verrentung werden im Veranlagungsjahr versteuert.

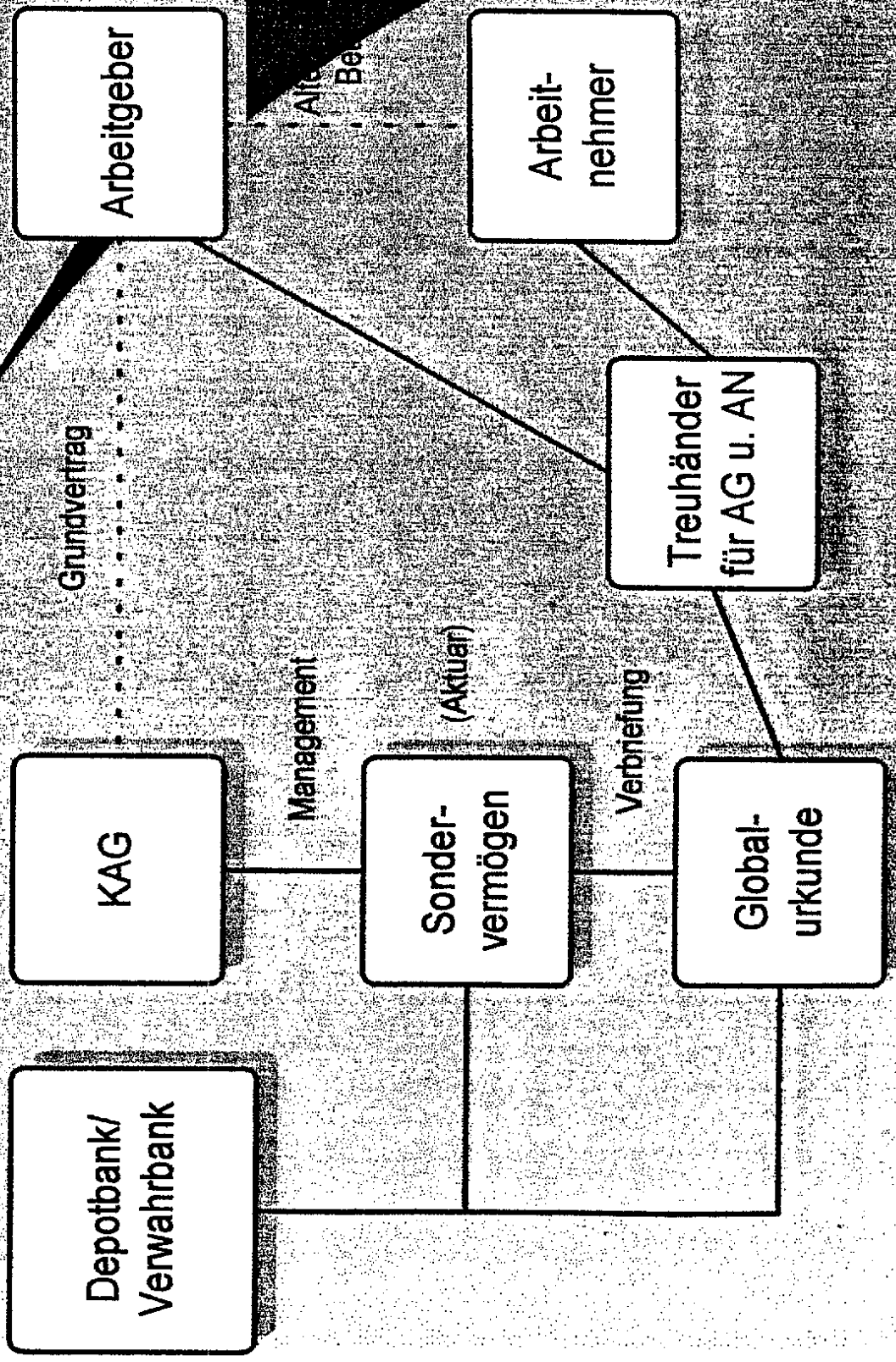
Steuerausfälle sind wegen der steuerneutralen Ausgestaltung nicht zu befürchten. Es ist eher davon auszugehen, daß die Erweiterung der Geschäftstätigkeit der Kapitalanlagegesellschaften und die erhöhten Aktivitäten an den Kapitalmärkten sowie eine tendenziell geringer werdende Belastung der Betriebsausgaben für Pensionszusagen zu höheren Steuereinnahmen führen werden. Bei der Übertragung bereits bestehender Versorgungseinrichtungen auf Sondervermögen ist zu beachten, daß die Vermögensgegenstände im Sondervermögen zum Zeitwert erfaßt werden. Soweit also durch die Übertragung stille Reserven (steuerneutral) aufgelöst werden, erfolgt eine Überdotierung des Sondervermögens mit der Folge, daß sich die Zuführungen des Arbeitgebers zum Zwecke der betrieblichen Altersversorgung verringern und damit die Steuerquote erhöht wird.

# Defined Contribution





# Defined Benefit



Alte...  
Be...



### Umfang der Garantie: Wie hoch ist die Absicherung konkret ?

Der Umfang der Garantie bezieht sich sowohl auf die **Beteiligungssumme** als auch auf die **Beteiligungserträge**.

Die Beteiligungserträge können einen erfolgsunabhängigen (bis zur Rendite eines festverzinslichen Wertpapiers) und einen erfolgsabhängigen Teil umfassen. Insgesamt wird der Beteiligungsertrag bis zu max. 12 % der Beteiligungssumme garantiert.

**Beispiel:** a) 50 TDM Beteiligungssumme  
7% Verzinsung (fester Zinssatz)  
= Beteiligungsertrag

---

80% Garantie auf  
Beteiligungssumme: TDM 40,0

80% Garantie auf  
Entgelt  
(7 % v. 50 TDM  
= TDM 3,5) TDM 2,8

---

Zahlung Senat TDM 42,8

**Quote: 85,6 %**

+ ergänzende Leistung  
der BBB  
für Pilotunternehmen

---

---

- b) 50 TDM Beteiligungssumme  
7 % Verzinsung + 5 % gewinnabhängiges Entgelt  
= 12 % Beteiligungsertrag
- 

80 % Garantie auf  
Beteiligungssumme: TDM 40,0

80 % Garantie auf  
Entgelt  
(12 % v. 50 TDM  
= TDM 6,0) TDM 4,8

---

Zahlung Senat TDM 44,8

**Quote: 89,6 %**

+ ergänzende Leistung  
der BBB  
für Pilotunternehmen

=====

- c) 50 TDM Beteiligungssumme  
7 % Verzinsung + 7 % gewinnabhängiges Entgelt  
= 14 % Beteiligungsertrag
- 

80 % Garantie auf  
Beteiligungssumme: TDM 40,0

80 % Garantie auf  
Entgelt  
(max. 12 % v. 50 TDM  
= TDM 6,0) TDM 4,8

---

Zahlung Senat TDM 44,8

**Quote: 89,6 %**

+ ergänzende Leistung  
der BBB  
für Pilotunternehmen

=====

## ***Richtlinien für die Übernahme von Garantien für Arbeitnehmerbeteiligungen im Land Berlin***

### **1. Förderungszweck und Rechtsgrundlage**

- (1) Das Land Berlin kann auf der Grundlage des Landesbürgerschaftsgesetzes Garantien für Beteiligungen von Arbeitnehmern (Kapitalgeber) an Berliner Unternehmen (Beteiligungsnehmer) übernehmen, um dadurch vorrangig
  - die Identifikation von Mitarbeitern mit ihrem arbeitgebenden Unternehmen zu erhöhen und
  - deren Bereitschaft zu fördern, dem Unternehmen Kapital zur Verfügung zu stellen.
- (2) Ein Anspruch auf Übernahme von Garantien durch das Land Berlin besteht nicht.
- (3) Die Übernahme von Garantien durch das Land Berlin erfolgt erst nach vorhergehender Prüfung des einzelnen Arbeitnehmerbeteiligungsvorhabens nach Maßgabe dieser Richtlinien.

### **2. Förderungsfähige Arbeitnehmerbeteiligungen**

- (1) Förderungsfähig sind Arbeitnehmerbeteiligungen, die an Unternehmen eingegangen werden, die neben ihrem Sitz auch eine Betriebsstätte im Land Berlin unterhalten.
- (2) Arbeitnehmer im Sinne dieser Richtlinien sind die in § 1 Abs. 2 - 4 Fünftes Vermögensbildungsgesetz genannten Personen.
- (3) Zur (Teil-) Vorfinanzierung des endgültigen Beteiligungsbetrages kann der Arbeitnehmer dem Unternehmen ein Darlehen gewähren, das sukzessive in die Beteiligung umgewandelt wird.

- (4) Förderungsfähig sind vorrangig Arbeitnehmerbeteiligungen an Unternehmen mit in der Regel nicht mehr als 500 Beschäftigten und einem Jahresumsatz von bis zu DM 100 Mio., die sich zu höchstens 25 v.H. im Besitz eines oder mehrerer Unternehmen befinden, die den vorgenannten Kriterien nicht entsprechen.
- (5) Für bestehende Beteiligungen kann eine Garantie nicht übernommen werden.
- (6) Das Unternehmen muß von seiner Marktbehauptungschance und der Qualität seiner Unternehmensführung her eine vertragsgemäße Abwicklung der Beteiligung erwarten lassen.
- (7) Eine besondere Rechtsform für die Beteiligung ist nicht vorgeschrieben.
- (8) Bei einer Vielzahl von Arbeitnehmerbeteiligungen an einem Unternehmen sollte diese durch gesellschaftsrechtlichen Zusammenschluß organisiert sein (indirekte Beteiligung). Die Geschäftstätigkeit einer solchen Arbeitnehmerbeteiligungsgesellschaft besteht in der Aufbringung von Arbeitnehmerbeteiligungskapital für das betreffende Unternehmen. An einem Unternehmen soll jeweils nur eine Arbeitnehmerbeteiligungsgesellschaft beteiligt sein.

### **3. Umfang und Laufzeit der Garantie**

- (1) Die Garantie wird in Höhe von 80 v.H. der eingezahlten Beteiligungssumme, des gewährten Darlehens (Nr. 2 Abs. 3) sowie des vertraglich vereinbarten Beteiligungsertrages innerhalb des in Abs. 2 genannten Betrages gegeben. Nachschußverpflichtungen unterliegen nicht der Garantie. Der Höchstbetrag der Garantie je Unternehmen ist auf 2 Mio. DM begrenzt.
- (2) Die Garantie erstreckt sich auf Beteiligungserträge bis zur Höhe von 12 v.H. p.a. der Beteiligungssumme im Durchschnitt der vereinbarten Beteiligungsdauer. Ein darin enthaltener erfolgsunabhängiger Beteiligungsertrag fällt nur bis zur Höhe der Umlaufrendite festverzinslicher Wertpapiere zum Zeitpunkt des Eingehens der Beteiligung unter die Garantie. Der berücksichtigungsfähige Gesamtausfall an Beteiligungserträgen für die Laufzeit der Beteiligung ist auf 12 v.H. der Beteiligungssumme begrenzt.
- (3) Die Laufzeit der Garantie beträgt höchstens zehn Jahre.

#### **4. Garantienehmer**

Garantien werden unmittelbar gegenüber den sich beteiligenden Arbeitnehmern übernommen. Dem Land Berlin gegenüber können die Arbeitnehmer nur von einem von ihnen gemeinsam beauftragten Treuhänder vertreten werden. Dies soll im Fall eines gesellschaftsrechtlichen Zusammenschlusses (Nr. 2 Abs. 8) der Geschäftsführer der Arbeitnehmerbeteiligungsgesellschaft sein, im übrigen der Geschäftsführer des Unternehmens. Bei Wegfall des Treuhänders kann ein Nachfolger auch vom Land Berlin bestimmt werden.

#### **5. Schlußbestimmungen**

- (1) Die Garantie ist eine Subvention. Die Angaben über die Antragsberechtigung sind subventionserhebliche Tatsachen im Sinne des § 264 StGB in Verbindung mit § 2 Subventionsgesetz und § 1 Landessubventionsgesetz.
- (2) Die Garantie wird aufgrund der in Ziffer 2.2 des Gemeinschaftsrahmens für staatliche Beihilfen an kleine und mittlere Unternehmen (EG-Amtsblatt C 219/02 vom 19.08.1992) enthaltenen "de-minimis"-Regelung gegeben. Hiernach darf ein Unternehmen ohne vorherige Genehmigung der Europäischen Kommission staatliche Beihilfen bis zu einer Höhe von 50.000 ECU innerhalb von 3 Jahren erhalten. Der Beteiligungsnehmer verpflichtet sich, bei weiteren Subventionsanträgen innerhalb des genannten Zeitraums die gewährte Garantie anzuzeigen. Die Beihilfenintensität errechnet sich wie folgt:  $\text{Garantie} \times 0,05 - \text{Garantieentgelte}$ .
- (3) Diese Richtlinien einschließlich ihrer Anlagen sind vom Unternehmen und den sich beteiligenden Arbeitnehmern anzuerkennen.
- (4) Das Land Berlin kann Ausnahmen und Abweichungen von diesen Richtlinien zulassen. Es behält sich vor, die Anlagen 1 und 2 den jeweiligen Verhältnissen einschließlich Änderungen der Rechtslage anzupassen.
- (5) Erfüllungsort und Gerichtsstand für alle sich aus der Garantie ergebenden Ansprüche ist Berlin.



(6) Diese Richtlinien treten am 01.01.1995 in Kraft und ersetzen die Richtlinien vom 20.09.1994.

(7) Diese Richtlinien treten mit Ablauf des 31. Dezember 2003 außer Kraft.

Berlin, den 31.12.1994

## **Allgemeine Bedingungen für die Garantien**

### **(Anlage 2 der Richtlinien für die Übernahme von Garantien für Arbeitnehmerbeteiligungen im Land Berlin)**

1. Bei einer Übertragung der Beteiligung auf andere Arbeitnehmer gilt die Garantie auch für den Rechtsnachfolger.
2. Etwaige Teilrückzahlungen auf die Beteiligungssumme mindern anteilig den garantierten und den nicht garantierten Anteil.
3. Privatentnahmen beim Beteiligungsnehmer sind so zu bemessen, daß eine angemessene Eigenkapitalbildung möglich ist.
4. Über Ansprüche aus den Garantien darf zur Absicherung von Bankkrediten verfügt werden. Über die beabsichtigte Verfügung ist das Land Berlin vorher zu unterrichten.
5. Soweit die Kapitalgeber nach Aufforderung des Landes Berlin von ihrer Kündigungsmöglichkeit aus wichtigem Grund (Anlage 1 der Garantierichtlinien Nr. 4) keinen Gebrauch machen, wird das Land Berlin aus seiner Garantieverpflichtung frei.
6. Antragsverfahren
  - (1) Anträge auf Übernahme einer Garantie für eine Arbeitnehmerbeteiligung sind vom Beteiligungsnehmer und vom Kapitalgeber, der vom Treuhänder zu vertreten ist, gemeinsam bei der BBB Bürgschaftsbank zu Berlin-Brandenburg GmbH auf dem dafür geltenden Formblatt zu stellen. Dem Antrag ist eine umfassende Darstellung der rechtlichen Konstruktion der geplanten Beteiligung beizufügen.  
Ferner sind vom Beteiligungsnehmer vorzulegen:
    - a) der Gesellschaftsvertrag des Beteiligungsnehmers, Kooperationsverträge o.ä.,
    - b) eine Übersicht über den Auftragsbestand,
    - c) Jahresabschlüsse der beiden letzten Geschäftsjahre, Plan-Gewinn- und Verlustrechnungen bzw. Plan-Einnahme-/Überschußrechnungen sowie ein Finanzplan für das laufende und zumindest für das darauffolgende Geschäftsjahr.

- (2) Das Land Berlin hat die BBB Bürgschaftsbank zu Berlin-Brandenburg GmbH mit der Durchführung des Garantieverfahrens, d.h. insbesondere mit der Annahme des Antrags, seiner Prüfung und Verwaltung sowie der Überwachung und Abwicklung der Garantie einschließlich der Verwertung eventueller Sicherheiten und Entgegennahme von Zahlungen beauftragt. Sie erstellt über die Garantieanträge eine gutachterliche Empfehlung, die dem Garantieausschuß als Beratungsunterlage dient.
- (3) Über die Bewilligung der Garantie entscheidet ein Garantieausschuß. Dem Garantieausschuß gehören je ein Vertreter der für die Wirtschaft und für Finanzen (Vorsitz) zuständigen Senatsverwaltungen, der Industrie- und Handelskammer zu Berlin oder der Handwerkskammer Berlin - je nach Zuständigkeit - sowie der BBB Bürgschaftsbank zu Berlin-Brandenburg GmbH an, die gleichzeitig Geschäftsstelle für den Garantieausschuß ist.  
Begünstigende Beschlüsse bedürfen der Einstimmigkeit.
- (4) Alle Verhandlungen, Beratungen, Unterlagen und Auskünfte sind vertraulich zu behandeln und dürfen an Dritte nicht weitergegeben werden. Alle an Entscheidungen über die Garantieübernahme Beteiligten sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

## 7. Kosten

- (1) Für die Übernahme einer Garantie werden nach Maßgabe nachstehender Bestimmungen ein einmaliges Bearbeitungsentgelt (Abs. 2) und laufend eine Garantierprovision (Abs. 3) erhoben, die vom Beteiligungsnehmer zu tragen sind.
- (2) Die Antragstellung begründet die Pflicht zur Entrichtung eines einmaligen Bearbeitungsentgelts von 1 v. H. des für die Beteiligungssumme beantragten Garantiebetrages.
- (3) Die Aushändigung der Garantieurkunde an den Treuhänder begründet die Pflicht zur Entrichtung einer jährlichen Provision bis zu 2 v. H. des Garantiebetrages; zugrunde zu legen ist der Stand der Garantie am 31. Dezember des Vorjahres. Im Jahr der Garantieerklärung beträgt die Provision 1/12 je angefangenem Monat.
- (4) Auf diese Kosten wird die gesetzlich vorgeschriebene Umsatzsteuer berechnet.

## 8. Inanspruchnahme der Garantien

- (1) Das Land Berlin kann in Anspruch genommen werden,
  - a) wegen der Beteiligung, wenn nachgewiesen wird, daß die Beteiligung durch Insolvenz des Beteiligungsnehmers verloren oder nach Ablauf eines Jahres seit Fälligkeit oder Eintritt der Auflösung des Beteiligungsnehmers oder Abschluß des Liquidationsvergleichs über das Unternehmen nicht zurückgezahlt ist,
  - b) wegen der Beteiligungserträge, wenn die Gesamtabrechnung der Beteiligung nach ihrer Beendigung ergeben hat, daß vertraglich begründete Ansprüche der Kapitalgeber auf einen Beteiligungsertrag innerhalb der in den Garantierichtlinien Nr. 3 Abs. 2 festgelegten Grenzen nicht oder nicht in vollem Umfang befriedigt worden sind.
- (2) Der Verlust der Beteiligung oder ihre sonstige Beendigung müssen während der Laufzeit der Garantie eingetreten sein.
- (3) Ein eventueller Verzugsschaden bleibt für die Garantie außer Betracht.
- (4) Bei Inanspruchnahme der Garantie hat der Treuhänder einen Anteil der den Kapitalgebern etwa noch zustehenden Ansprüche aus dem Beteiligungsverhältnis einschließlich eventueller Sicherheiten nach Nr. 6 Satz 2 der Anlage 1 an das Land Berlin abzutreten. Für die Bemessung dieses Anteils ist das Verhältnis des garantierten Teils der Beteiligungen zur Gesamtbeteiligung zugrunde zu legen.
- (5) Das Land Berlin wird aus seiner Garantie durch Zahlungen auf ein vom Treuhänder einzurichtendes Sonderkonto frei.
- (6) Vereinbarungen zum Nachteil des Garantiegebers bleiben außer Betracht.
- (7) Nach Inanspruchnahme der Garantie wird bis zum Ausgleich des Ausfalls eine erneute Beteiligungsgarantie nicht übernommen.

## 9. Auskunfts- und Prüfungsrechte

- (1) Der Beteiligungsnehmer und der Treuhänder haben dem Land Berlin oder dessen Beauftragten die von ihnen im Zusammenhang mit der Garantie erbetenen Auskünfte zu erteilen und Nachweise zu erbringen.
- (2) Der Beteiligungsnehmer ist verpflichtet, jederzeit eine Prüfung durch das Land Berlin oder dessen Beauftragte nach Maßgabe von § 39 LHO zu dulden. Bei Leistungen aus der Garantie bestehen die Prüfungsrechte nach § 91 Abs. 3 LHO.
- (3) Die Kosten der Prüfung zahlt der Beteiligungsnehmer. Es ist darauf zu achten, daß die Kosten niedrig gehalten werden.

## 10. Mitteilungspflichten

- (1) Veränderungen der garantierten Beteiligung hat der Beteiligungsnehmer dem Land Berlin unverzüglich mitzuteilen.
- (2) Der Treuhänder hat dem Land Berlin, zu Händen der BBB Bürgschaftsbank zu Berlin-Brandenburg GmbH, alle für das Beteiligungsverhältnis bedeutsamen Ereignisse unverzüglich mitzuteilen, insbesondere, wenn
  - a) der Beteiligungsnehmer wesentliche Bestimmungen des Beteiligungsvertrages verletzt,
  - b) der Beteiligungsnehmer mit der Erfüllung der garantierten Ansprüche in Verzug geraten ist,
  - c) die Eröffnung des Vergleichs- oder Konkursverfahrens über das Vermögen des Beteiligungsnehmers oder eines Gesellschafters beantragt wird,
  - d) sonstige Umstände bekannt werden, durch die nach Ansicht des Treuhänders die vertragsgemäße Abwicklung der Beteiligung gefährdet wird,
  - e) der Beteiligungsnehmer den Betrieb aufgibt,
  - f) der Beteiligungsnehmer seinen Sitz oder wesentliche Teile seiner Betriebsstätte außerhalb des Landes Berlin verlegt,
  - g) der Beteiligungsnehmer die Beteiligung kündigt.

Berlin, den 31.12.1994

§ 39 der Landeshaushaltsordnung des Landes Sachsen-Anhalt (LHO) vom 30. 4. 1991 (GVBl. LSA S. 35) im Rahmen des jeweiligen Haushaltsgesetzes zur Förderung von Unternehmen in Sachsen-Anhalt Garantien für Kapitalbeteiligungen von Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaften in Sachsen-Anhalt, die ihrerseits Kapitalbeteiligungen der in den Unternehmen tätigen Arbeitnehmer halten. Die Garantien werden im Rahmen des Landesbürgschaftsprogramms übernommen. Die Übernahme dieser Garantien ist bis zum 31. 12. 1997 begrenzt.

1.2. Ein Rechtsanspruch auf Übernahme von Garantien besteht nicht.

#### 2. Abgrenzung zu übernehmender Risiken

Garantien des Landes werden zur Abdeckung des wirtschaftlichen Risikos der Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaften und der an ihnen beteiligten Arbeitnehmer übernommen.

#### 3. Garantienehmer

3.1. Garantien können beantragt werden von Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaften, die sich an kleinen und mittleren Unternehmen mit betrieblichem Schwerpunkt in Sachsen-Anhalt beteiligen. Kleine und mittlere Unternehmen im Sinne dieser Richtlinien sind in der Regel solche mit nicht mehr als 250 Beschäftigten und einem Jahresumsatz von bis zu 40 Mio DM bzw. einer Bilanzsumme von nicht mehr als 20 Mio DM, die sich zu höchstens 25 v. H. im Besitz eines oder mehrerer Unternehmen befinden, die den vorgenannten Kriterien nicht entsprechen. Die Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaften müssen an den Unternehmen Kapitalbeteiligungen von mindestens 10 v. H. übernehmen.

3.2. Garantien werden gegenüber Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaften unmittelbar übernommen.

3.3. Ansprüche aus den Garantien dürfen nur zur Absicherung von Bankkrediten zur Refinanzierung der Beteiligung nach vorheriger Zustimmung durch das Land abgetreten werden.

3.4. Die Garantien werden nur für eingezahlte Beteiligungen der Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaften übernommen.

#### 4. Sonstige Voraussetzungen

Das Unternehmen, an dem sich die Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft beteiligt, muß eine gute Marktbehauptungschance haben. Dies ist insbesondere durch

- a) ein betriebswirtschaftliches Gutachten.
- b) eine umfassende Projektbeschreibung.
- c) Bilanzen, Ertrags- und Finanzvorschaurechnungen.
- d) Auftragsbestand.
- e) den Gesellschaftsvertrag, Kooperationsverträge o. ä. nachzuweisen.

#### 5. Antragsweg

Garantien sind von der Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft bei der C & L Treuarbeit Deutsche Revision AG, Geschäftsstelle Magdeburg, Fürstenwallstr. 17, O-3010 Magdeburg, zu beantragen.

## D. Ministerium der Finanzen

### **Richtlinien für Garantien des Landes Sachsen-Anhalt für Kapitalbeteiligungen von Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaften**

RdEri. des MF vom 26. 11. 1992

#### 1. Zweckbestimmung, Rechtsgrundlage

1.1. Das Land Sachsen-Anhalt, vertreten durch das Ministerium der Finanzen, übernimmt nach den Bestimmungen des

## **6. Höhe und Umfang der Garantien**

6.1. Garantien werden gemäß Nr. 1 für eine einzelne Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft bis zum Betrag von 1 Mio DM übernommen. An einem Unternehmen darf jeweils nur eine Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft beteiligt sein.

6.2. Garantien werden bis zur Höhe von 80 v. H. der Kapitalbeteiligung, maximal bis zu 80 v. H. des Höchstbetrages gemäß Nr. 6.1. gewährt.

## **7. Laufzeit der Garantien**

7.1. Die Laufzeit der Garantien beträgt höchstens sechs Jahre.

7.2. Die Garantien vermindern sich um Entnahmen bzw. Ausschüttungen auf die Kapitalbeteiligung, soweit sie dem Unternehmen nicht wieder unmittelbar und unverzüglich zur Verfügung gestellt werden. Außerdem vermindern sich die Garantien durch etwaige Überschüsse aus der Liquidation des Unternehmens.

## **8. Sicherstellung der Garantien**

Die Garantien sind durch Abtretung der Ansprüche aus der Kapitalbeteiligung einschließlich Gewinnansprüche sicherzustellen.

## **9. Inanspruchnahme des Landes aus den Garantien**

Das Land kann aus den Garantien nur im Falle einer Insolvenz oder Liquidation des Unternehmens, an dem die Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft beteiligt ist, in Anspruch genommen werden.

## **10. Anwendung der Bürgschaftsrichtlinien**

Soweit in diesen Richtlinien nichts anderes bestimmt ist, finden die Bürgschaftsrichtlinien des Landes Sachsen-Anhalt (Beschl. der LReg. vom 14. 5. 1991, MBl. LSA S. 41, geändert durch Beschl. der LReg. vom 14. 1. 1992, MBl. LSA S. 154) entsprechende Anwendung. Das gilt auch für die von der Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft zu zahlenden Entgelte.

## **11. Inkrafttreten**

Diese Richtlinien treten am Tage nach ihrer Veröffentlichung im Ministerialblatt für das Land Sachsen-Anhalt in Kraft.

Notwendige Angaben zur Antragstellung auf  
Übernahme einer Garantie für Kapitalbeteiligungen  
von Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaften  
durch das Land Sachsen-Anhalt

---

**A. Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft**

1. Name der Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft
2. Rechtsform
3. Gesetzliche Vertreter
4. Gründungsdatum
5. Höhe des aufzubringenden Beteiligungskapitals
6. Höhe der bis zum Datum der Antragstellung eingezahlten Beteiligungen

**B. Unternehmen**

1. Name des Unternehmens
2. Anschrift
3. Rechtsform
4. Gründungsdatum
5. Handelsregister-Eintragung
6. Geschäftszweig (Gegenstand des Unternehmens)
7. Anzahl der Beschäftigten
8. Jahresumsatz
9. Bilanzsumme / gezeichnetes Kapital
10. Gesellschafter
11. Haben bei der Firma bzw. den Inhabern in den letzten 10 Jahren Konkurs- oder Vergleichsverfahren stattgefunden?
12. Sind in den letzten 5 Jahren gegen Inhaber oder Vertreter des Unternehmens Steuerstrafverfahren eingeleitet oder abgeschlossen worden?
13. Seizufügende Unterlagen lt. Anlage



# Anlage

Handelsregisterauszug

Kurze Darstellung der Unternehmensentwicklung

Darstellung des beruflichen Werdegangs der tätigen Inhaber bzw. Gesellschafter sowie sonstiger in der Unternehmensleitung tätiger Personen

Verträge von Bedeutung (Gesellschaftsvertrag, Miet- und Pachtverträge, Leasingverträge, Lizenzverträge usw.)

Übersicht über Umfang und Zusammensetzung der Belegschaft, ggf. aufgeteilt nach Betriebsstätten (jeweils zum Schluß der letzten drei Geschäftsjahre und bei Antragstellung)

Monatliche Aufteilung der Umsätze der beiden letzten Jahre und des lfd. Jahres

Angaben zum Auftragsbestand bei Antragstellung

Bei Investitionskrediten detaillierte Investitions- und Finanzierungsplanung (für die wesentlichen Investitionen Kostenvoranschläge beifügen)

Ertragsvorschau für das laufende und das folgende Geschäftsjahr

Finanzplan für die nächsten 12 Monate

Jahresabschlüsse für die letzten drei Geschäftsjahre und ggf. zeitlicher Zwischenabschluß; vorhandene Prüfungsberichte sind beizufügen

**Der letzte Jahresabschluß** ist im einzelnen wie nachstehend zu erläutern, sofern diese Angaben nicht im Prüfungsbericht enthalten sind:

Grundstücke und Gebäude

Grundbucheintrag, Angaben zum Schätzwert (ggf. Wertgutachten beifügen) und zur Valutierung der Belastungen

Beteiligungen (letzten Jahresabschluß beifügen)

Vorräte (Angaben zur mengen- und wertmäßigen Ermittlung der Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe, der unfertigen und fertigen Erzeugnisse, der unfertigen Leistungen, der Waren)

Forderungen

Kundenforderungen

Darlehensforderungen

Sonstige Forderungen

(wesentliche Zusammensetzung, Zahlungsziele, Sicherheiten, Ausfallrisiken)

Eigenkapital

Zusammensetzung nach Gesellschaftern

Stammen die Einlagen oder Anteile aus Darlehen (z.B. von Verwandten) und wie müssen diese ggf. zurückgezahlt werden?

Kapitalentwicklung in den letzten drei Geschäftsjahren (Entnahmen aufgliedern nach Steuern, Sonderausgaben usw.)

Verbindlichkeiten

Darlehenschulden

Bankschulden

Lieferantenschulden

Steuerschulden

Akzeptschulden

Sonstige Schulden

(Gläubiger, Höhe, Limit, Zins- und Tilgungsbedingungen, Sicherheiten)

Wechselobligo, Eventualverpflichtungen (z.B. Bürgschaften, sonstige Gewährleistungen)



BÜRGSCHAFTSBANK  
THÜRINGEN GMBH

HIRSCHLACHUFER 72 · 99084 ERFURT · TELEFON (03 61) 2 13 50 · TELEFAX (03 61) 2 13 52 00

---

## RICHTLINIEN FÜR DIE ÜBERNAHME VON GARANTIEN FÜR ARBEITNEHMERBETEILIGUNGEN IM FREISTAAT THÜRINGEN

### 1. Förderungszweck und Rechtsgrundlage

1.1. Der Freistaat Thüringen kann auf der Grundlage des § 39 Landeshaushaltsordnung (LHO) innerhalb des Bürgschaftsrahmens der jeweiligen Haushaltsgesetze Garantien für Beteiligungen von Arbeitnehmern (Garantiennehmer und Kapitalgeber) an Thüringer Unternehmen (Beteiligungsnehmer) übernehmen, um dadurch vorrangig

- die Identifikation von Mitarbeitern mit ihrem arbeitgebenden Unternehmen zu erhöhen und
- die Bereitschaft zu fördern, dem Unternehmen Kapital zur Verfügung zu stellen.

1.2. Die Garantien werden im Rahmen des Landesbürgschaftsprogrammes übernommen. Soweit in den folgenden Richtlinien und den Allgemeinen Bedingungen für Arbeitnehmerbeteiligungsgarantien nichts anderes bestimmt ist, finden die Richtlinien des Freistaates Thüringen für die Übernahme von Bürgschaften und Garantien zugunsten der Wirtschaft und der freien Berufe vom 01.03.1995 entsprechende Anwendung.

1.3. Ein Anspruch auf Übernahme von Garantien nach diesen Richtlinien besteht nicht.

1.4. Garantien nach diesen Richtlinien werden erst nach vorhergehender Prüfung des einzelnen Arbeitnehmerbeteiligungsvorhabens übernommen.

### 2. Förderungsfähige Unternehmen

2.1. Förderungsfähig sind Arbeitnehmerbeteiligungen an Unternehmen, die neben ihrem Sitz auch eine Betriebsstätte im Freistaat Thüringen unterhalten. Soweit es sich um ein Verbundunternehmen handelt, dessen Sitz außerhalb des Freistaates liegt, muß die Förderung des Arbeitnehmerbeteiligungsvorhabens im besonderen Interesse des Freistaates liegen, welches durch das Thüringer Ministerium für Wirtschaft und Infrastruktur und das Thüringer Finanzministerium festgestellt wird.

2.2. Förderungsfähig sind vorrangig Arbeitnehmerbeteiligungen an Unternehmen mit in der Regel nicht mehr als 500 Beschäftigten und einem Jahresumsatz von bis zu DM 100 Mio. Das Unternehmen darf sich zu höchstens 25 v.H. im Eigentum eines oder mehrerer Unternehmen befinden, die den vorgenannten Kriterien nicht entsprechen.

2.3. Das arbeitgebende Unternehmen muß von seiner Marktbehauptungschance und der Qualität seiner Unternehmensführung her eine vertragsgemäße Umsetzung der Beteiligung erwarten lassen.

### 3. Förderungsfähige Arbeitnehmer

3.1. Arbeitnehmer im Sinne dieser Richtlinien sind alle im arbeitgebenden Unternehmen beschäftigten Personen; eingeschlossen sind Mitarbeiter auf der Grundlage einer Fördermaßnahme gemäß Arbeitsförderungs-gesetz.

3.2. Von der Förderung ausgeschlossen sind die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigten Arbeitnehmer sowie leitende Angestellte (vgl. § 5 Abs. 2 bis 4 Betriebsverfassungsgesetz)

3.3. Die Arbeitnehmer sollen in der Regel seit mindestens einem Jahr im Unternehmen beschäftigt sein.

### 4. Förderungsfähige Arbeitnehmerbeteiligungen

4.1. Eine besondere Rechtsform für die Arbeitnehmerbeteiligung ist nicht vorgeschrieben.

4.2. Die garantierte Beteiligungssumme soll in der Regel mindestens 5 v.H. des beim Beteiligungsnehmer bereits eingebrachten Eigenkapitals erreichen. Eine mehrheitliche Beteiligung eines einzelnen Arbeitnehmers ist nicht förderungsfähig. Eine mehrheitliche Beteiligung einer Arbeitnehmerbeteiligungsgesellschaft ist nur ausnahmsweise förderungsfähig.

4.3. Für bestehende Beteiligungen kann eine Garantie nicht übernommen werden. Zur (Teil-)Vorfinanzierung des endgültigen Beteiligungsbetrages kann jedoch der Arbeitnehmer dem Unternehmen ein Darlehen gewähren, das nach Garantieübernahme in eine Beteiligung umgewandelt wird.

4.4. Es ist eine Vielzahl von Arbeitnehmerbeteiligungen an einem Unternehmen anzustreben. Diese Beteiligungen sollten durch einen gesellschaftlichen Zusammenschluß organisiert sein (indirekte Beteiligung). Die Geschäftstätigkeit einer solchen Arbeitnehmerbeteiligungsgesellschaft besteht in der Aufbringung von Arbeitnehmerbeteiligungskapital für das arbeitgebende Unternehmen. An einem Unternehmen darf grundsätzlich jeweils nur eine Arbeitnehmerbeteiligungsgesellschaft beteiligt sein.

## 5. Garantienehmer

5.1. Garantien werden unmittelbar gegenüber den sich beteiligenden Arbeitnehmern bzw. in den Fällen der Ziffer 4.4. unmittelbar gegenüber der jeweiligen Arbeitnehmerbeteiligungsgesellschaft übernommen.

5.2. Dem Freistaat Thüringen gegenüber können die Arbeitnehmer nur von einem von ihnen gemeinsam beauftragten Treuhänder vertreten werden. Dies soll im Fall eines gesellschaftsrechtlichen Zusammenschlusses (Ziffer 4.4.) der Geschäftsführer der Arbeitnehmerbeteiligungsgesellschaft sein. Im Einzelfall kann ein Treuhänder auch vom Freistaat Thüringen bestimmt werden.

## 6. Umfang und Laufzeit der Garantie

6.1. Die Garantie wird i.H.v. 80 v.H. der eingezahlten Beteiligungssumme (hilfsweise des gewährten Darlehens im Sinne der Ziffer 4.3.) sowie des vertraglich vereinbarten Beteiligungsertrages innerhalb der Grenzen der Ziffer 6.3. übernommen. Nachschußverpflichtungen unterliegen nicht der Garantie. Der Höchstbetrag der Garantie je Unternehmen ist auf DM 2 Mio. begrenzt.

6.2. Die für die „de-minimis“-Regelung (Ziffer 7.2.) maßgebliche Beihilfenintensität beträgt: Garantie x 0,05 abzüglich Garantieentgelte.

6.3. Die Garantie umfaßt auch Beteiligungserträge bis zur Höhe des jeweiligen Spareckzinses. Davon unberührt bleibt die Verpflichtung des beteiligenden Unternehmens, die Arbeitnehmerbeteiligung angemessen zu verzinsen.

6.4. Die Garantie vermindert sich anteilig um vertraglich vereinbarte Rückzahlungen sowie Entnahmen,

Ausschüttungen und sonstige Erträge, soweit sie dem Unternehmen nicht wieder unmittelbar und unverzüglich zur Verfügung gestellt werden.

6.5. Die Laufzeit der Garantie beträgt höchstens 10 Jahre.

## 7. Schlußbestimmungen

7.1. Die Garantie ist eine Subvention; die Angaben über die Antragsberechtigung sind subventionserhebliche Tatsachen i.S.d. § 264 StGB.

7.2. Die Garantie wird aufgrund der in Ziffer 2.2. des Gemeinschaftsrahmens für staatliche Beihilfen an kleine und mittlere Unternehmen enthaltenen „de-minimis“-Regelung gegeben (EG-Amtsblatt C 213/02 vom 19.08.1992).

Der Beteiligungsnehmer verpflichtet sich bei weiteren Subventionsanträgen, die innerhalb eines Zeitraumes von drei Jahren ab Übernahme der Garantie gestellt werden, die gewährte Garantie anzuzeigen und deren Beihilfenintensität (Ziffer 6.2.) mitzuteilen.

7.3. Diese Richtlinien einschließlich der Allgemeinen Bedingungen für Arbeitnehmerbeteiligungsgarantien sind sowohl vom kapitalgebenden Arbeitnehmer und dessen Treuhänder als auch vom beteiligenden Unternehmen anzuerkennen.

7.4. Dem Thüringer Rechnungshof stehen die Prüfungsrechte gem. § 91 Abs. 3 LHO zu.

7.5. Das Thüringer Finanzministerium behält sich vor, die Allgemeinen Bedingungen für Arbeitnehmerbeteiligungsgarantien den jeweiligen Verhältnissen sowie den Änderungen der Rechtslage anzupassen.

7.6. Diese Richtlinien treten am Tage nach ihrer Veröffentlichung im Thüringer Staatsanzeiger in Kraft.

7.7. Diese Richtlinien behalten ihre Gültigkeit bis zum 30.06.2005.



BÜRGSCHAFTSBANK  
THÜRINGEN GMBH

HIRSCHLACHUFER 72 · 99084 ERFURT · TELEFON (03 61) 2 13 50 · TELEFAX (03 61) 2 13 52 00

---

## ALLGEMEINE BEDINGUNGEN FÜR ARBEITNEHMERBETEILIGUNGSGARANTIEN

### 1. Förderungsfähige Arbeitnehmerbeteiligungen

- 1.1. Die Teilnahme der Beteiligungen am Verlust im Falle der Gesamtvollstreckung des Beteiligungsnehmers darf nicht ausgeschlossen sein. Dies gilt nicht für Darlehen, die zur Vorfinanzierung der endgültigen Beteiligung gewährt werden (Ziffer 4.3. der Richtlinien).
- 1.2. Die Beteiligungen dürfen nicht durch Kredite des Beteiligungsnehmers refinanziert werden.
- 1.3. In den Beteiligungsverträgen ist vorzusehen, daß die Beteiligung aus wichtigem Grund von Kapitalgebern jederzeit gekündigt werden kann. Die Ziffer 3 der Allgemeinen Bürgschaftsbestimmungen für Kreditinstitute in der Fassung der Landesbürgschaften gilt sinngemäß.
- 1.4. Änderungen der Beteiligungsverträge bedürfen der Zustimmung des Freistaates Thüringen.
- 1.5. Der Beteiligungsnehmer darf für den nicht garantierten Teil der Beteiligung keine Sondersicherheiten gewähren.
- 1.6. Bei haftungsbeschränkenden Rechtsformen sollen die Gesellschafter des Beteiligungsnehmers eine quotale Mithaftung für die Beteiligung übernehmen, soweit sie einen wesentlichen Einfluß auf das Unternehmen ausüben können.

### 2. Garantien des Freistaates

- 2.1. Bei einer Übertragung der Beteiligung auf andere Arbeitnehmer gilt die Garantie auch für den Rechtsnachfolger.
- 2.2. Privatentnahmen beim Beteiligungsnehmer sind so zu bemessen, daß eine angemessene Eigenkapitalbildung möglich ist.
- 2.3. Soweit die Arbeitnehmer nach Aufforderung des Freistaates von ihrer Kündigungsmöglichkeit aus

wichtigem Grund keinen Gebrauch machen, wird der Freistaat aus seiner Garantieverpflichtung frei.

- 2.4. Die Garantie ist eine Subvention; die Angaben über die Antragsberechtigung sind subventionserhebliche Tatsachen im Sinne des § 264 StGB.

### 3. Antragsverfahren

- 3.1. Anträge auf Übernahme einer Garantie für eine Arbeitnehmerbeteiligung sind vom Arbeitnehmer - vertreten durch einen Treuhänder - und vom Beteiligungsnehmer gemeinsam bei der Bürgschaftsbank Thüringen GmbH (BBT) auf dem dafür geltenden Vordruck zu stellen. Dem Antrag ist eine umfassende Darstellung der rechtlichen Konstruktion der geplanten Beteiligung beizufügen. Ferner sind vom Beteiligungsnehmer vorzulegen:

- Gesellschaftsvertrag, Kooperationsverträge etc.
- aktuelle betriebswirtschaftliche Auswertungen sowie Nachweis des Auftragsbestandes
- Jahresabschlüsse der beiden letzten Geschäftsjahre
- Planbilanzen, Umsatz- und Ertragsvorschauen, Liquiditätsplan für das laufende und die beiden folgenden Geschäftsjahre.

- 3.2. Der Freistaat Thüringen hat die BBT mit der Durchführung des Garantieverfahrens, d.h. insbesondere mit der Annahme des Antrages, seiner Prüfung und Verwaltung sowie der Überwachung und Abwicklung der Garantie einschließlich der Verwertung evtl. Sicherheiten und der Entgegennahme von Zahlungen beauftragt. Die BBT erstellt über die Garantieanträge eine gutachtliche Empfehlung, die dem Garantieausschuß als Beratungsunterlage dient.

- 3.3. Über die Bewilligung der Garantie entscheidet ein Garantieausschuß bei der BBT. Dem Garantieausschuß gehören je ein Vertreter des Thüringer

Finanzministeriums, des Thüringer Ministeriums für Wirtschaft und Infrastruktur und des Thüringer Ministeriums für Soziales und Gesundheit an. Gegen die Stimme des Vertreters des Thüringer Finanzministeriums kann eine Garantie nicht übernommen werden.

- 3.4. Alle Verhandlungen, Beratungen, Unterlagen und Auskünfte sind vertraulich zu behandeln und dürfen an Dritte nicht weitergegeben werden. Alle an den Entscheidungen über die Garantieübernahme Beteiligten sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

#### 4. Kosten

- 4.1. Für die Übernahme einer Garantie werden nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen ein einmaliges Bearbeitungsentgelt und eine laufende Garantieprovision erhoben, die vom Beteiligungsnehmer zu tragen sind. Die Arbeitnehmer dürfen zur Übernahme der Kosten nicht herangezogen werden.
- 4.2. Die Antragstellung begründet die Pflicht zur Entrichtung eines einmaligen Bearbeitungsentgeltes von 0,75 v.H. des für die Beteiligungssumme beantragten Garantiebetrages.
- 4.3. Die Aushändigung der Garantieurkunde an den Treuhänder begründet die Pflicht zur Entrichtung einer jährlichen Provision von 1,5 v.H. des Garantiebetrages; zugrunde zu legen ist der Stand der Garantie am 31.12. des Vorjahres. Im Jahr der Garantieerklärung beträgt die Provision ein Zwölftel je angefangenen Monat.

#### 5. Inanspruchnahme der Garantien

- 5.1. Der Freistaat Thüringen kann in Anspruch genommen werden:
- a) wegen der Beteiligung, wenn nachgewiesen wird, daß die Beteiligung durch Insolvenz des Beteiligungsnehmers verloren oder nach Ablauf eines Jahres seit Fälligkeit oder Eintritt der Auflösung des Beteiligungsnehmers oder Abschluß des Liquidationsvergleichs über das Unternehmen nicht zurückgezahlt ist,
- b) wegen der Beteiligungserträge, wenn die Gesamtabrechnung der Beteiligung nach ihrer Beendigung ergeben hat, daß vertraglich begründete Ansprüche der Kapitalgeber auf einen Beteiligungsertrag innerhalb der in den Richtlinien zu Ziffer 6.3. festgelegten Grenzen nicht oder nicht in vollem Umfang befriedigt worden sind.
- 5.2. Der Verlust der Beteiligung oder ihre sonstige Beendigung müssen während der Laufzeit der Garantie eingetreten sein.
- 5.3. Ein eventueller Verzugsschaden des Garantiegebers nach Eintritt des Schadensfalls bleibt für die Garantie außer Betracht.

- 5.4. Bei Inanspruchnahme der Garantie hat der Treuhänder die den Kapitalgebern etwa noch zustehenden Ansprüche aus dem Beteiligungsverhältnis einschließlich eventueller Sicherheiten nach Ziffer 1.6. an den Freistaat Thüringen in Höhe der Garantierquote (regelmäßig 80 %) abzutreten.
- 5.5. Der Freistaat Thüringen wird aus seiner Garantie durch Zahlungen auf ein vom Treuhänder einzurichtendes Sonderkonto frei.
- 5.6. Vereinbarungen zum Nachteil des Garantiegebers bleiben außer Betracht.
- 5.7. Nach Inanspruchnahme der Garantie wird bis zum Ausgleich des Ausfalls eine erneute Beteiligungsgarantie nicht übernommen.

#### 6. Auskunfts- und Prüfungsrechte

- 6.1. Garantiennehmer, Beteiligungsnehmer und Treuhänder haben dem Freistaat Thüringen oder dessen Beauftragten die von ihnen im Zusammenhang mit der Garantie erbetenen Auskünfte zu erteilen und Nachweise zu erbringen.
- 6.2. Der Beteiligungsnehmer ist verpflichtet, jederzeit eine Prüfung durch den Freistaat Thüringen oder dessen Beauftragten nach Maßgabe von § 39 LHO zu dulden. Die Kosten der Prüfung trägt der Beteiligungsnehmer.
- 6.3. Die Prüfungsrechte des Thüringer Rechnungshofes ergeben sich aus § 91 Abs. 3 LHO.

#### 7. Mitteilungspflichten

- 7.1. Veränderungen der garantierten Beteiligung hat der Beteiligungsnehmer der BBT unverzüglich mitzuteilen.
- 7.2. Der Treuhänder hat darüber hinaus der BBT alle für das Beteiligungsverhältnis bedeutsamen Ereignisse unverzüglich mitzuteilen, insbesondere wenn:
- a) der Beteiligungsnehmer wesentliche Bestimmungen des Beteiligungsvertrages verletzt,
- b) der Beteiligungsnehmer mit der Erfüllung der garantierten Ansprüche in Verzug geraten ist,
- c) die Eröffnung des Gesamtvollstreckungsverfahrens über das Vermögen des Beteiligungsnehmers oder eines Gesellschafters beantragt wird,
- d) sonstige Umstände bekannt werden, durch die nach Ansicht des Treuhänders die vertragsgemäße Abwicklung der Beteiligung gefährdet wird,
- e) der Beteiligungsnehmer den Betrieb aufgibt,
- f) der Beteiligungsnehmer seinen Sitz oder wesentliche Teile seiner Betriebsstätte außerhalb des Freistaates Thüringen verlegt,
- g) bei Vorliegen eines Verbundunternehmens, dessen Sitz außerhalb des Freistaates Thüringen liegt, der Sitz verlegt bzw. aufgelöst werden soll,
- h) der Beteiligungsnehmer die Beteiligung kündigt.