

## **Antwort**

### **der Bundesregierung**

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. Thea Dückert, Dr. Gerhard Schick, Kerstin Andreae, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN  
– Drucksache 16/2335 –**

### **Mitarbeiterbeteiligung und bürokratische Hindernisse**

#### Vorbemerkung der Fragesteller

Mitarbeiterbeteiligung ist im deutschen Mittelstand noch nicht sehr verbreitet. Neben Vorbehalten auf Seiten der Unternehmerinnen und Unternehmer werden oftmals auch bürokratische Hemmnisse hierfür als Ursache genannt. Dabei kann die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer von Nutzen sein.

Mitarbeiterbeteiligung ist Teil einer modernen Unternehmenskultur, bei der den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine angemessene Teilhabe ermöglicht wird. Die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an ihren Unternehmen soll neue Finanzierungsmöglichkeiten erschließen sowie gleichzeitig die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motivieren und stärker an das Unternehmen binden. Andererseits sind aber mit jeder Unternehmensbeteiligung neben Chancen auch Risiken verbunden. Darüber müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hinreichend aufgeklärt werden, um sich für eine Mitarbeiterbeteiligung entscheiden zu können. Gleichzeitig dürfen den Unternehmen, die sich dafür entscheiden, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Kapital und/oder Gewinn zu beteiligen, nicht unnötige bürokratische Hindernisse in den Weg gelegt werden.

In letzter Zeit hat es in den Medien Berichte darüber gegeben, dass immer mehr mittelständische Unternehmen ihre Mitarbeiterbeteiligungen kürzen oder ganz einstellen. Ursache dafür seien bürokratische Hürden, die im Rahmen der Gesetzgebung für einen einheitlichen Binnenmarkt in Europa auch in Deutschland umgesetzt wurden. Insbesondere seien dafür die Vorschriften des Wertpapierprospektgesetzes verantwortlich. Danach müssen Anlegerinnen und Anleger umfassend über Chancen und Risiken einer Anlage in Form eines Prospektes aufgeklärt werden, der durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) genehmigt werden muss.

Um den Sachverhalt angemessen beurteilen und gegebenenfalls die notwendigen Schritte zur Abhilfe bestehender Probleme einleiten zu können, ist zunächst eine Bestandsaufnahme erforderlich.

1. Wie viele Unternehmen in Deutschland bieten ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Gewinnbeteiligung an?

Detaillierte statistische Daten zu Unternehmen, die ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Gewinnbeteiligungen anbieten, liegen nicht vor. Nach einer Studie des Instituts für Mittelstandsforschung (Schriften Nr. 92 NF 2002) bieten 16,1 Prozent der kleinen und mittleren Unternehmen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Gewinnbeteiligungsmodelle an.

2. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland erhalten eine Gewinnbeteiligung, und welche Volumina sind damit insgesamt und durchschnittlich pro beteiligtem Mitarbeiter verbunden?

Über die in Antwort auf Frage 1 genannten Daten hinaus liegen der Bundesregierung keine weiteren Angaben vor.

3. Wie viele Unternehmen in Deutschland bieten ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Kapitalbeteiligung an, aufgeschlüsselt hinsichtlich der Art der Beteiligung?

Eine Kapitalbeteiligung wird Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von 3 600 Unternehmen angeboten. Die Beteiligungsformen sind dabei wie folgt aufgeschlüsselt:

Beteiligungsform	Unternehmen
Darlehen	590
Stille Beteiligung	970
Indirekte Beteiligung	470
Genussrecht	390
Belegschaftsaktie	610
Genossenschaft	340
GmbH-Beteiligung	230
<b>Gesamt</b>	<b>3 600</b>

Quelle: Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft (AGP)/Gesellschaft für innerbetriebliche Zusammenarbeit (GIZ), Stand 1. 1. 2006

4. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland werden am Kapital des Unternehmens beteiligt, aufgeschlüsselt hinsichtlich der Art der Beteiligung, und welche Volumina sind damit insgesamt und durchschnittlich pro beteiligtem Mitarbeiter verbunden?

Die Antwort ergibt sich aus nachfolgender Tabelle:

Beteiligungsform	Mitarbeiter	Kapital Insgesamt in Mio. Euro	Durchschnittliches Kapital pro beteiligtem Mitarbeiter in Euro
Darlehen	115 000	460	4 000
Stille Beteiligung	250 000	1 250	5 000
Indirekte Beteiligung	93 000	465	5 000
Genussrecht	120 000	960	8 000
Belegschaftsaktie	1 400 000	9 000	6 429
Genossenschaft	17 000	43	2 529
GmbH-Beteiligung	7 000	105	15 000
<b>Gesamt</b>	<b>2 002 000</b>	<b>12 283</b>	<b>6 135</b>

Quelle: AGP/GIZ, Stand 1. 1. 2006

5. Wie hat sich die Verbreitung von Mitarbeiterbeteiligungen im Zeitverlauf seit 1970 entwickelt?

Wie hat sich die Verbreitung von Mitarbeiterbeteiligungen bei kleinen und mittleren Unternehmen im Zeitverlauf seit 1970 entwickelt?

Die Verbreitung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen hat sich seit 1976 wie aus der Tabelle ersichtlich entwickelt. Eine Differenzierung nach kleinen und mittleren Betrieben ist aus statistischen Gründen nicht möglich.

<b>Jahr</b>	<b>Beteiligungsunternehmen</b>
1976	770
1983	980
1987	1 364
1995	2 200
1999	2 700
2000	2 900
2004	3 300
2006	3 600

Quelle: AGP/GIZ

6. Sind der Bundesregierung Informationen darüber bekannt, ob Unternehmen ihre Mitarbeiterbeteiligungen deshalb einschränken oder gar einstellen, weil Gesetze zu hohe bürokratische Hürden festlegen?

Falls ja, um welche bürokratischen Hürden handelt es sich dabei?

Der Bundesregierung liegen hierzu keine unmittelbaren Informationen vor. Laut Auskunft der Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft e. V. (AGP) gibt es bei einigen der ihr angeschlossenen Firmen Überlegungen, Mitarbeiterbeteiligungen einzuschränken, wenn eine Prospektspflicht nach dem Wertpapierprospektgesetz (WpPG) besteht. Zur Prospektspflicht siehe die Antworten zu Frage 10 ff.

7. Welche Vorschriften des Wertpapierprospektgesetzes sind für die Auflegung von Mitarbeiterbeteiligungen relevant?

Für die Auflegung von Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen ist aus dem WpPG zunächst die Bestimmung des § 3 Abs. 1 und 3 WpPG relevant, wonach das öffentliche Angebot von Wertpapieren im Inland oder deren Zulassung zum Handel an einem organisierten Markt prinzipiell die Veröffentlichung eines Wertpapierprospekts voraussetzt. Die Legaldefinition des Begriffs „Wertpapier“ findet sich in § 2 Nr. 1 WpPG, der Begriff „öffentliches Angebot“ wird in § 2 Nr. 4 WpPG legaldefiniert. Ausnahmen von der Pflicht zur Veröffentlichung eines Prospekts enthält in Bezug auf Arbeitnehmerbeteiligungen § 4 Abs. 1 Nr. 5 WpPG im Bereich des öffentlichen Angebots und § 4 Abs. 2 Nr. 6 WpPG bei der Börsenzulassung.

8. Ist der Bundesregierung bekannt, in welchem Umfang die Vorschriften des Wertpapierprospektgesetzes in der Praxis auf Mitarbeiterbeteiligungen Anwendung finden?

Wie viele Programme es gibt, die ausschließlich auf die Mitarbeiter ausgerichtet sind, ist weder der Bundesregierung noch der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) bekannt. Emittenten, die unter eine Ausnahme des WpPG fallen und daher keinen Wertpapierprospekt veröffentlichen müssen, brauchen dies der BaFin nicht anzuzeigen.

9. Wie viele Unternehmen sind durch das Wertpapierprospektgesetz seit Juli 2005 aufgrund einer Mitarbeiterbeteiligung neu prospektpflichtig geworden?

Eine abschließende Einschätzung kann insoweit nicht gegeben werden. Die BaFin hat von einer Reihe von Bevollmächtigten, zuweilen auch direkt von betroffenen Unternehmen, Anfragen zur Prospektpflicht erhalten. Bislang ist erst ein Prospekt für Mitarbeiterbeteiligungen nach dem WpPG eingereicht und von der BaFin gebilligt worden.

10. Welche Kriterien müssen konkret erfüllt sein, damit Mitarbeiterbeteiligungen, die ausschließlich den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern offen stehen, als „öffentliches Angebot von Wertpapieren“ im Sinne von § 2 Nr. 4 des Wertpapierprospektgesetzes eingestuft werden?

Auch im Bereich der Mitarbeiterbeteiligungen gilt die allgemeine Definition des § 2 Nr. 4 WpPG. Hiernach ist ein öffentliches Angebot definiert als eine Mitteilung an das Publikum in jedweder Form und auf jedwede Art und Weise, die ausreichende Informationen über die Angebotsbedingungen und die anzubietenden Wertpapiere enthält, um einen Anleger in die Lage zu versetzen, über den Kauf oder die Zeichnung dieser Wertpapiere zu entscheiden.

Auch Mitarbeiter sind prinzipiell als „Publikum“ in diesem Sinne zu verstehen, da es ansonsten keiner diesbezüglichen Ausnahmeregelung in § 4 Abs. 1 Nr. 5 und Abs. 2 Nr. 6 WpPG bedurft hätte. Außerdem ist ein öffentliches Angebot nach der gängigen Auslegungspraxis der BaFin nicht gegeben, wenn sich das Angebot an Personen richtet, die dem Anbieter im Einzelnen bekannt sind, von ihm auf Grund einer gezielten Auswahl nach individuellen Gesichtspunkten angesprochen werden und eine Aufklärung durch einen Wertpapierprospekt im Hinblick auf das Informationsbedürfnis des Anlegers nicht erforderlich ist.

11. Ist ein Angebot von Aktien an mehr als 100 Interessenten auch dann „öffentlich“ im Sinne von § 2 Nr. 4 des Wertpapierprospektgesetzes, wenn sämtliche Erwerbsinteressenten dem Emittenten namentlich bekannt sind, wie dies bei Mitarbeiterbeteiligungen regelmäßig der Fall ist?

Sofern 100 oder mehr Personen angesprochen werden, führt dies grundsätzlich zur Prospektpflicht, auch wenn die Personen dem Anbieter namentlich bekannt sind, es sei denn, es liegt einer der im WpPG enthaltenen Ausnahmetatbestände vor.

12. Welche Ausnahmen für Mitarbeiterbeteiligungen, die grundsätzlich dem Anwendungsbereich des Wertpapierprospektgesetzes zuzuordnen wären, ergeben sich unmittelbar aus dem Wertpapierprospektgesetz?

Insofern sind zunächst die speziell für Arbeitnehmerbeteiligungen geschaffenen Ausnahmetatbestände nach § 4 Abs. 1 Nr. 5 und Abs. 2 Nr. 6 WpPG zu nennen. Daneben könnten auch andere der in § 3 Abs. 2 und § 4 WpPG genannten Ausnahmetatbestände einschlägig sein, namentlich etwaige schwellenmäßige Begrenzungen, etwa bei einem kleineren Unternehmen ein Angebot an bis zu 99 Arbeitnehmer (§ 3 Abs. 2 Nr. 2 WpPG).

13. Welche Ausnahmen für Mitarbeiterbeteiligungen, die grundsätzlich dem Anwendungsbereich des Wertpapierprospektgesetzes zuzuordnen wären, ergeben sich entsprechend der Auslegungspraxis der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht?

Im Anschluss an die im Juli 2006 erzielte Übereinkunft zwischen den im Committee of European Securities Regulators (CESR) zusammengeschlossenen Aufsichtsbehörden (Dokument CESR/06-296d) fallen Mitarbeiterbeteiligungsprogramme nicht in den Anwendungsbereich der Prospektrichtlinie und somit auch nicht unter das WpPG, wenn der Bezug der Wertpapiere für die Mitarbeiter kostenlos ist.

Im Übrigen siehe Antwort zu Frage 10.

14. Ist es zutreffend, dass für eine Mitarbeiterbeteiligung dann die Prospektspflicht entfällt, wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anderweitig in ausreichendem Umfang informiert werden?

Siehe Antwort zu Frage 15.

15. Falls Frage 14 mit ja beantwortet wird, welche Informationen werden in welcher Form und in welchem Umfang seitens der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht diesbezüglich für erforderlich gehalten?

Inwieweit sind diese Informationen mit denen vergleichbar, die einem durchschnittlich aufgeklärten Anleger zur Verfügung gestellt werden müssen?

Der Umstand, dass anderweitige ausreichende Informationen vorliegen, führt nicht dazu, dass die Prospektspflicht für ein Mitarbeiterbeteiligungsprogramm entfällt. Die Ausnahme von der Prospektspflicht besteht vielmehr nur dann, wenn die in § 4 Abs. 1 Nr. 5 bzw. Abs. 2 Nr. 6 WpPG bestimmten Voraussetzungen erfüllt sind:

Es ist ein Dokument zur Verfügung zu stellen, das Informationen über die Anzahl und die Art der Wertpapiere enthält und in dem die Gründe und die Einzelheiten zu dem Angebot dargelegt werden. Zudem müssen Wertpapiere des Emittenten an einem organisierten Markt zugelassen sein. Sollen die den Mitarbeitern angebotenen Wertpapiere zum Handel an einem organisierten Markt zugelassen werden, kommt es darauf an, dass bereits Wertpapiere derselben Gattung zugelassen sind. Dies bedeutet beispielsweise, dass bei der Ausgabe von Aktien an Mitarbeiter auch bereits andere Aktien desselben Emittenten an einem organisierten Markt zugelassen sein müssen, damit die Ausnahme greift.

16. In wie vielen Fällen seit der Einführung des Wertpapierprospektgesetzes wurde seitens der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht eine Mitarbeiterbeteiligung eines Unternehmens als nicht öffentlich eingestuft, so dass die Mitarbeiterbeteiligung aus diesem Grund prospektfrei erfolgen konnte?

Es obliegt dem Unternehmen, eigenverantwortlich zu beurteilen, ob im konkreten Fall eine Prospektspflicht besteht. Der BaFin liegen keine Angaben dazu vor, in wie vielen Fällen Mitarbeiterbeteiligungen prospektfrei ausgegeben wurden.

17. Ist der Bundesregierung bekannt, wie viele Mitarbeiterbeteiligungen von Unternehmen seit der Einführung des Wertpapierprospektgesetzes prospektpflichtig geworden und dennoch durchgeführt oder nicht reduziert weitergeführt worden sind?

Nein.

18. Liegen der Bundesregierung Informationen darüber vor, wie viele Mitarbeiterbeteiligungen eingestellt oder in ihrem Volumen reduziert wurden, um der Prospektpflicht zu entgehen?

Nein.

19. Inwieweit ist die Umsetzung der Wertpapierprospektrichtlinie in deutsches Recht im Bereich der Mitarbeiterbeteiligungen über die infolge der Richtlinie notwendigen Maßnahmen hinausgegangen?

Der deutsche Gesetzgeber hat sich bei der Umsetzung der Prospektrichtlinie im Bereich der Mitarbeiterbeteiligungen exakt an deren Vorgaben ausgerichtet.

20. Wie viele Bußgeldverfahren wegen Verdachts auf Verstoß gegen die Prospektpflicht wurden seitens der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht im Zusammenhang mit Mitarbeiterbeteiligungen eingeleitet?

Wie oft und jeweils in welcher Höhe wurden Bußgelder verhängt?

Wie lange haben die Verfahren im Durchschnitt gedauert?

Wie viele Verfahren wurden eingestellt?

Bislang sind im Zusammenhang mit Mitarbeiterbeteiligungen noch keine Bußgeldverfahren eingeleitet worden. Insofern sind auch keine Verstöße gegen die Prospektpflicht bekannt.

21. Welche Kriterien müssen erfüllt sein, damit Mitarbeiterbeteiligungen als Wertpapiere eingestuft werden?

Ob es sich bei den im Rahmen der Mitarbeiterbeteiligungen angebotenen Anlageinstrumenten um Wertpapiere handelt, richtet sich nach der Legaldefinition des § 2 Nr. 1 WpPG. Hiernach sind Wertpapiere im Sinne des WpPG übertragbare Anlageinstrumente, die an einem Markt gehandelt werden, insbesondere Aktien und andere Aktien vergleichbare Wertpapiere. Dagegen sind bloße (Aktien-)Optionen mangels Übertragbarkeit und Fungibilität keine Wertpapiere.

22. In welchem Umfang können die Vorschriften des Verkaufsprospektgesetzes für die Auflegung von Mitarbeiterbeteiligungen relevant werden?

Siehe Antwort zu Frage 23.

23. Welche Ausnahmen für Mitarbeiterbeteiligungen, die grundsätzlich dem Anwendungsbereich des Verkaufsprospektgesetzes zuzuordnen wären, ergeben sich unmittelbar aus dem Verkaufsprospektgesetz?

Sofern keine Wertpapiere, sondern nicht in Wertpapieren verbriefte Vermögensanlagen, z. B. stille Beteiligung oder Kommanditbeteiligung, öffentlich angebo-

ten werden sollen, ist prinzipiell der Anwendungsbereich des Verkaufsprospektgesetzes (VerkProspG) eröffnet. Gemäß § 8f Abs. 2 Nr. 6 VerkProspG sind solche Vermögensanlagen von der Prospektspflicht ausgenommen, die nur den Arbeitnehmern von ihrem Arbeitgeber oder ihnen von einem mit seinem Unternehmen verbundenen Unternehmen im Sinne des § 15 AktG angeboten werden.

Die Frage der Prospektspflicht würde sich nur stellen, falls der Arbeitgeber neben den Arbeitnehmern auch andere Personen als Zielgruppe anspricht.

24. Welche Ausnahmen für Mitarbeiterbeteiligungen, die grundsätzlich dem Anwendungsbereich des Verkaufsprospektgesetzes zuzuordnen wären, ergeben sich entsprechend der Auslegungspraxis der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht?

Die Ausnahme von der Prospektspflicht nach § 8f Abs. 2 Nr. 6 VerkProspG ist abschließend. Eine weiterreichende Auslegungspraxis der BaFin besteht nicht.

25. Nach welchen Vorschriften müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter informiert werden, wenn ihr Arbeitgeber ihnen eine Mitarbeiterbeteiligung anbietet, die grundsätzlich dem Anwendungsbereich des Verkaufsprospektgesetzes zuzuordnen wäre, aber nach § 8f Abs. 2 Nr. 6 davon ausgenommen ist?

Für Vermögensanlagen, die auf Grundlage des § 8f Abs. 2 Nr. 6 VerkProspG ohne Prospekt angeboten werden, besteht keine mit § 4 Abs. 1 Nr. 5 und Abs. 2 Nr. 6 WpPG vergleichbare Pflicht zur Veröffentlichung eines Dokuments.

26. Plant die Bundesregierung Änderungen im Bereich der Prospektgesetzgebung, um Mitarbeiterbeteiligungen zu erleichtern?  
Wenn ja, welche Änderungen plant die Bundesregierung?

Mit dem Wertpapierprospektgesetz wurde die EU-Prospektrichtlinie, welche zwingende Mindestvorgaben zur Prospektspflicht macht, in nationales Recht umgesetzt. Es ist daher z. B. europarechtlich nicht zulässig, über das WpPG hinaus national noch weitere Ausnahmen von der Prospektspflicht, speziell für Mitarbeiterbeteiligungen vorzusehen. Beide Gesetze, das WpPG und das VerkProspG, sind am 1. Juli 2005 in Kraft getreten. Praktische Erfahrungen aus der Industrie liegen daher erst sehr begrenzt vor. Derzeit ist nicht geplant, die Prospektgesetzgebung in Bezug auf Mitarbeiterbeteiligungen zu erleichtern.

27. Falls die Bundesregierung Änderungen in diesem Bereich plant, wie wird eine ausreichende Information der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sichergestellt, die mindestens den Informations- und Aufklärungsrechten eines durchschnittlich aufgeklärten Anlegers entspricht?

Siehe Antwort zu Frage 26.

