



Bundesverband Deutscher
Kapitalbeteiligungsgesellschaften

**Stellungnahme
des Bundesverbandes Deutscher Kapitalbeteiligungsgesellschaften e.V.
zur**

**öffentliche Anhörung zu dem Antrag der Fraktion der FDP
„Eigentumsturbo – Mitarbeiterbeteiligung schnell durchsetzen“
(BT-Drucksache 19/14786)**

sowie zu dem Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Mitarbeiterbeteiligung erleichtern – In Start-ups und etablierten Unternehmen“ (BT-Drucksache 19/15118)

Der Bundesverband Deutscher Kapitalbeteiligungsgesellschaften (BVK) e.V. dankt für die Gelegenheit zu einer schriftlichen Stellungnahme zum Thema Mitarbeiterbeteiligungen im Zusammenhang mit der öffentlichen Anhörung des Finanzausschusses am 27. Januar 2020 zu dem Antrag der Fraktion der FDP sowie der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (BT-Drs 19/14786 und 19/15118). Der BVK unterstützt die Anträge der beiden Fraktionen zur Verbesserung der rechtlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen für Mitarbeiterbeteiligungen. Die Komplexität der Thematik ist aus Sicht des BVK im Antrag der FDP-Fraktion prägnant und zutreffend dargestellt, auch der Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN liegt in der Argumentation richtig.

Mitarbeiterbeteiligungen sind ein wichtiges Instrument für die Partizipation von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie von Führungskräften am Wachstum und Erfolg ihres Unternehmens. Das trifft gleichermaßen für etablierte Unternehmen des Mittelstands, für große börsennotierte Unternehmen und insbesondere für Start-ups zu, in denen die Mitarbeiterbeteiligung vor allem bei Venture Capital-finanzierten Unternehmen die Regel ist. Die Beteiligung der Beschäftigten ist in der Anfangsphase eine ebenso wertvolle wie notwendige Zusatzkomponente der Vergütung, da ein Start-up oft noch keine sehr hohen Gehälter auszahlen kann und zugleich im Wettbewerb um besonders talentierte Fachkräfte steht. Natürlich ersetzt die Mitarbeiterbeteiligung keinesfalls eine angemessene geldliche Grundvergütung, sondern wird von den jungen Unternehmen als Mittel im Werben um Fachkräfte eingesetzt. Generell gilt, dass in Deutschland jedoch das Instrument der Mitarbeiterbeteiligung sowohl absolut gesehen als auch im internationalen Bereich nur unterdurchschnittlich eingesetzt wird. Die Gründe hierfür liegen in den unzureichenden rechtlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen. Diese gilt es unbedingt zu verbessern, auch weil Mitarbeiterbeteiligungen eine breitere Partizipation an der unternehmerischen Wertschöpfung garantieren und somit aus sozialen Gesichtspunkten positiv zu beurteilen sind.

Im Antrag der FDP-Fraktion ist die Komplexität der Bewältigung dieser Aufgabe zusammengefasst. Sie ergibt sich daraus, dass es Mitarbeiterbeteiligungen mit Kapitaleinsatz gibt und Mitarbeiterbeteiligungen ohne Kapitaleinsatz.

Modelle mit Kapitaleinsatz beziehen sich auf offene Eigenkapitalbeteiligungen sowie auf eigenkapitalähnliche Instrumente, insbesondere Genussrechte. In gesellschaftsrechtlicher Hinsicht bedarf es besonderer Regelungen für die Ausgabe von Eigenkapitalbeteiligungen an Mitarbeiter im Rahmen von Kapitalerhöhungen. Insbesondere bei Unternehmen in der Rechtsform einer GmbH sind Ergänzungen im Hinblick auf besondere Formvorschriften (notarielle Beurkundung) und das Fehlen eines „genehmigten Kapitals“ notwendig. Die in der Praxis entwickelten Strukturen zur Lösung der rechtsformspezifischen Probleme beim Aufsetzen und Führen eines kapitalunterlegten Beteiligungsmodells sind vor allem für mittelständische Unternehmen mit einem zu großen Verwaltungsaufwand verbunden.

Genussrechte sind handels- und gesellschaftsrechtlich Fremdkapital. Daraus ergibt sich das Problem, ob und wie die Wertentwicklung des klassischen Eigenkapitals mit Genussrechten proportional gespiegelt werden kann. Weiterhin besteht rechtliche Unsicherheit, ob die Ausgabe von Genussrechten einen „Gewinnabführungsvertrag“ darstellt und die dafür geltenden Regelungen Anwendung finden.

In steuerlicher Hinsicht besteht große Rechtsunsicherheit zu folgenden Punkten, nämlich:

- a. für die Mitarbeiter:
 - i. bei der Abgrenzung der Einkünfte aus ihren Beteiligungen zwischen Einkünften aus Kapitalvermögen und Einkünften aus Arbeit;
 - ii. bei der Bestimmung des Zeitpunkts der Besteuerung der Einkünfte aus den Beteiligungen – Endbesteuerung bei Unverfallbarkeit der Beteiligung oder Realisation – ggf. einheitlicher Zeitpunkt sowohl für den Teil der Einkünfte aus Arbeit darstellt als auch für den Teil, der Einkünfte aus Kapitalvermögen darstellt; oder Anfangsbesteuerung des zu bestimmenden Werts der eingeräumten Beteiligung (Gesellschaftsanteil, Genussrecht, Option) als Einkünfte aus Arbeit;
- b. für das Unternehmen (Arbeitgeber):
 - i. jährlicher Betriebsausgabenabzug – für den Teil der eingeräumten Beteiligung, der bei den Mitarbeitern zu den Einkünften aus Arbeit zählt.

In steuer-politischer Hinsicht ist weiterhin eine Novellierung der Bestimmung des § 3 Nr. 39 EStG geboten, sowohl in Bezug auf die Höhe der sachlichen Steuerbefreiung als auch in Bezug auf die erfassten Beteiligungen (insbesondere für reale bzw. virtuelle Optionen bzw. Stock Appreciation Rights).

Die vorstehenden steuerlichen Unsicherheiten müssen letztendlich differenziert gelöst werden für die Modelle mit Kapitaleinsatz und für die Modelle ohne Kapitaleinsatz. Zur Erreichung der mit Mitarbeiterbeteiligungen verfolgten Ziele (wie sie im Antrag beider Fraktionen dargestellt sind) müsste der Schwerpunkt bei der Verbesserung der steuerlichen Rahmenbedingungen bei beiden Modellen auf folgenden Aspekten liegen:

- I. Die Einkünfte der Mitarbeiter aus ihren Beteiligungen zählen vorrangig zu den Einkünften aus Kapitalvermögen; eine Besteuerung als Einkünfte aus Arbeit ist dagegen subsidiär. Rechtssystematisch geht diese Wertung allerdings zu Lasten des Betriebsausgabenabzugs der Arbeitgeber; derjenige Teil der Einkünfte aus den Beteiligungen, der bei den Mitarbeitern zu den Einkünften aus Kapitalvermögen zählt, qualifiziert auf Arbeitgeberseite nicht für den Betriebsausgabenabzug. Ein Instrument für den Kompromiss zwischen den steuerlichen Belangen der Mitarbeiter und der Arbeitgeber ist die Novellierung der Bestimmung des § 3 Nr. 39 EStG über die Höhe der steuerfrei bleibenden Einkünfte aus Arbeit.
- II. Zur Erreichung der Vorrangigkeit der Besteuerung der Einkünfte aus Beteiligungen als solche aus Kapitalvermögen ist notwendig, dass insbesondere bei Gewährung von offenen Beteiligungen Regelungen z.B. zu sog. Vesting Schedules (also Unverfallbarkeitsschwellen) oder unterschiedlichen Rückkaufpreisen für den noch nicht unverfallbar gewordenen Teil der Beteiligung bei Ausscheiden aus dem Unternehmen nicht zur Versagung der Behandlung der Mitarbeiterbeteiligung als „Kapitalvermögen“ führen.
- III. Für die Ermittlung des Teils der Einkünfte aus Mitarbeiterbeteiligungen, der zu den Einkünften aus Arbeit zählt, müssen klare und eindeutige Bewertungsregeln definiert werden. In zeitlicher Hinsicht muss die Bewertung auf den Zeitpunkt der Gewährung der Mitarbeiterbeteiligung erfolgen.
- IV. Für den Zeitpunkt der Besteuerung müsste die Endbesteuerung vorgesehen werden. Sie gilt auch für den Teil der Einkünfte aus den Mitarbeiterbeteiligungen, der zu den Einkünften aus Arbeit zählt. Die Höhe dieser Einkünfte wird zwar auf den Zeitpunkt der Gewährung der Mitarbeiterbeteiligung ermittelt (siehe II vorstehend); die Steuer darauf wird aber erst bei Realisation der Mitarbeiterbeteiligung erhoben.

Der BVK setzt sich seit vielen Jahren für die Verbesserungen der Rahmenbedingungen für Eigenkapitalfinanzierung in Deutschland ein. Beteiligungsgesellschaften stehen nicht nur Gründungsunternehmen, sondern auch mittelständischen Unternehmen, die sich etwa Digitalisierungs- und weiteren Innovationsanforderungen, der Internationalisierung bzw. Wachstumsprozessen oder der Lösung einer Nachfolgethematik stellen, als Eigenkapital- und Finanzierungspartner zur Verfügung. Bei all diesen Finanzierungsanlässen können vorstehend beschriebene Formen der Mitarbeiterbeteiligung ein sinnvolles Instrument sein, damit Beschäftigte gebunden und Unternehmen prosperieren können. Hinzu kommt, dass am Unternehmen beteiligte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter profitieren, wenn ein Unternehmen beim Verkauf oder Börsengang an Wert gewinnt. Wie am Beispiel der USA besonders deutlich wird, lässt dies neue Generationen von Business Angels oder auch neue Unternehmerinnen und Unternehmer entstehen, die wiederum mit ihrem Know-how und Kapital einen wichtigen Beitrag zum Gedeihen eines funktionierenden Ökosystems für Technologie und Innovation leisten. Aktuell sind in Deutschland ca. 5.000 Unternehmen mit



Bundesverband Deutscher
Kapitalbeteiligungsgesellschaften

Beteiligungskapital finanziert, in denen rund eine Million Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt sind.

Über den BVK

Der **Bundesverband Deutscher Kapitalbeteiligungsgesellschaften** e.V. (BVK) ist seit 1989 die Stimme der Beteiligungskapitalbranche in Deutschland und vereint mehr als 300 Mitglieder. Rund 200 der Mitglieder sind Beteiligungskapitalgesellschaften, die sich mit Venture Capital, Wachstumsfinanzierungen oder im Rahmen von Buy-Outs an deutschen Unternehmen beteiligen. Auch institutionelle Investoren zählen zu dem Mitgliederkreis des BVK. Mehr Informationen unter www.bvkap.de