



AGP e.V.
- Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung -
Wilhelmshöher Allee 283a
34131 Kassel
Tel.: 0561-932425-0
Fax: 0561-932425-2
E-Mail: info@agpev.de
Internet: www.agpev.de

An die

Vorsitzende des Finanzausschusses
des Deutschen Bundestages
Frau Bettina Stark-Watzinger, MdB

Stellungnahme des Bundesverbands Mitarbeiterbeteiligung – AGP zu Anhörung „Mitarbeiterbeteiligung“ am 27. Januar 2020

Sehr geehrte Frau Stark-Watzinger, sehr geehrte Damen und Herren,

Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist ein gesellschaftspolitisches Thema ersten Ranges. Sie bietet Unternehmen und Mitarbeitern weitreichende Vorteile und ist vor allem geeignet, breiten Schichten der Bevölkerung die Teilhabe am Erfolg der Wirtschaft zu eröffnen und dadurch einen wesentlichen Beitrag zur Vermögensbildung zu leisten.

Bislang hat Deutschland aber sowohl bei der Verbreitung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung als auch im Hinblick auf Vermögensbildung und Vorsorge keine gute Position im internationalen Vergleich.

Wenn die Teilhabe der Beschäftigten am Kapital der Unternehmen gestärkt werden soll, besteht ein dringender politischer Handlungsbedarf, der sich nicht in einer zwar begrüßenswerten aber bei weitem nicht ausreichenden Erhöhung des Freibetrags erschöpfen darf.

Im Folgenden sind die aus unserer Sicht wichtigsten Handlungsfelder benannt.

Erhöhung des Freibetrags nach § 3,39 EStG – für alle Arbeitnehmer

Im Herbst 2017 haben sich 60 Vertreter namhafter Unternehmen sowie Wissenschaftler und Verbände mit dem „Berliner Appell zu mehr Vermögensbildung in Mitarbeiterhand“ an die damals neue Bundesregierung gewandt, in dem u.a. gefordert wurde, den jährlichen Steuerfreibetrag für Mitarbeiterkapitalbeteiligung von derzeit 360 Euro auf ein international übliches Niveau von mindestens 3.000 Euro anzuheben.

Der Beschluss der Großen Koalition vom Dezember 2019 zur Erhöhung des Freibetrags nach § 3,39 EStG von 360 Euro auf 720 Euro kann also nur ein erster Schritt sein. Ein wirklicher Durchbruch kann nur mit einer (stufenweisen) Erhöhung auf europäisches Förderniveau erzielt werden.

Hinzukommen muss aber auch, dass eine oftmals übersehene Regelung des § 3,39 EStG geändert wird: Der Freibetrag ist bislang nur für Zuwendungen vom Unternehmen steuer- und sozialabgabenfrei. Wenn das Unternehmen den Betrag aber nicht gewährt oder nicht ausschöpft, was bei einem höheren jährlichen Freibetrag öfter der Fall sein wird, können die Mitarbeiter den Differenzbetrag nur steuer-, nicht aber sozialabgabenfrei einlegen. Das erhöht den Erklärungsbedarf für solche Programme und beeinträchtigt deren Attraktivität.

Dieser Freibetrag sollte darüber hinaus allen Beschäftigten zur Verfügung stehen, unabhängig davon, ob sie bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind, der Beteiligungsprogramme anbietet oder nicht – sei es, weil er nicht will, oder nicht kann, wie z.B. der öffentliche Dienst oder sozial-caritative Einrichtungen. Der Freibetrag sollte dann auch für andere Investments genutzt werden können, z.B. Aktien, Fonds, ETFs, oder Teilhaberfonds. Durch diese generelle Verwendungsfähigkeit käme der Freibetrag allen Beschäftigten zugute und würde einen weiteren, wichtigen Baustein für den Vermögensaufbau und die Altersvorsorge bilden.

Besteuerung erst am Schluss

Wir sprechen uns weiterhin dafür aus, dass

- generell die Besteuerung von vergünstigten oder unentgeltlichen Überlassungen von Kapitalanteilen über den Freibetrag hinaus erst zum Zeitpunkt des Verkaufs oder der Rückgabe erfolgt, um Belastungen der Mitarbeiter ohne zusätzliche Erträge zu verhindern („trockenes Einkommen“).
- auf die Besteuerung von vergünstigten Anteilsübertragungen an die Mitarbeiter im Rahmen der Unternehmensnachfolge ganz verzichtet und die Praxis der Unternehmensbewertung durch die Finanzbehörden, die regelmäßig deutlich höhere als marktgängige Unternehmenswerte ansetzen, geändert wird.

Mittelstand: Rechtsicherheit für mittelständische Beteiligungsprogramme erhöhen

Mitarbeiterbeteiligung wird oftmals gleichgesetzt mit der Ausgabe von Belegschaftsaktien an die Beschäftigten. Beteiligungen der Mitarbeiter am Kapital des arbeit gebenden Unternehmens kommen jedoch nicht nur in Form von Aktien oder Optionen vor; in den meisten Unternehmen des Mittelstands werden derartige Programme als mezzanine Beteiligungen – das sind stille Beteiligungen und Genussrechte – angeboten. In GmbHs und Personengesellschaften sind gesellschaftsrechtliche Beteiligungen nicht praktikabel.

Hier gibt es immer wieder Probleme mit den Finanzbehörden:

Im Gegensatz zur langjährigen Praxis hatten die Finanzbehörden der Länder die körperschaftsteuerliche Behandlung von Genussrechten geändert. Seit dem Beschluss vom 12. Mai 2016 war die Anerkennung der Zinsen auf Genussrechte als abzugsfähige Betriebsausgaben nicht mehr gegeben, wenn diese Einlagen in der Handelsbilanz als Eigenkapital ausgewiesen werden.

Dies war ein ernstes Problem für die bestehenden Mitarbeiterbeteiligungsprogramme, zumal auch rückwirkend entsprechende (Rück-)Forderungen von einem Finanzamt geltend gemacht wurden.

Das Bundesfinanzministerium (BMF) hat dazu im Mai 2018 festgestellt, dass Vergütungen auf Genussrechtskapital grundsätzlich als Betriebsausgaben abzugsfähig sind. Die diesem Beschluss zuwiderlaufenden Bescheide der Finanzbehörden wurden zurückgenommen.

Da mittlerweile wieder ein ähnlicher Fall bei einem Unternehmen mit einer stillen Beteiligung vorgekommen ist, sollte der Gesetzgeber hier eindeutige Regelungen schaffen.

Aktiengesellschaften: Entbürokratisierung der Belegschaftsaktien

Neben dem Thema der steuerlichen Förderung sind es insbesondere die rechtlich-bürokratischen Vorgaben und Unsicherheiten bei der Kapitalbeschaffung und der Depotverwaltung sowie bei weiteren Themen, die die Attraktivität der Beteiligungsprogramme in den großen Aktiengesellschaften beeinträchtigen. Hier werden vom Gesetzgeber Änderungen und Klärstellungen bei einer Reihe von Detailregelungen u.a. im Aktiengesetz verlangt.

Hinzu kommt die fehlende internationale Harmonisierung von Regularien, was das „Ausrollen“ der deutschen Beteiligungsprogramme in die europäischen und weltweiten Tochterfirmen außerordentlich aufwendig und teuer macht.

Startups: Spezielle Regelungen für Mitarbeiterbeteiligungen

Auch Startups firmieren in Deutschland ganz überwiegend als GmbH. Auch hier kommen gesellschaftsrechtliche Beteiligungen am Stammkapital für eine größere Zahl von Mitarbeitern nicht oder nur in Einzelfällen vor. Im Gegensatz zu den Familienunternehmen des Mittelstands sind hier aber auch mezzanine Beteiligungen keine praxistaugliche Alternative.

Startups bieten in aller Regel daher keine Mitarbeiterkapitalbeteiligungen im eigentlichen Sinne – als Kapitaleinlage der Beschäftigten – an und können dies aufgrund ihrer speziellen Eigentumsverhältnisse sowie der finanziellen, unternehmerischen und rechtlichen Rahmenbedingungen auch gar nicht umsetzen. Anstelle der klassischen Beteiligungsformen, auf die das Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz (MKBG) von 2009 abzielt, werden hier durchweg virtuelle Beteiligungen angeboten, also Bonuszahlungen beim Verkauf des Unternehmens („Exit“).

Von daher greift die staatliche Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung für diese Unternehmensgruppe nicht.

Entsprechend wird von den Startup-Verbänden neben einer kleineren Lösung für die Besteuerung der Bonuszahlung nicht als Einkommen, sondern als Einkünfte aus Kapitalvermögen auch eine neue Rechtsform für einfache und flexible Kapitalbeteiligungen mit einer speziell auf diese Unternehmensgruppe zugeschnittenen attraktiven steuerlichen Förderung gefordert, für die es ja auch Vorbilder in anderen europäischen Ländern gibt.

„Initiative Mitarbeiterbeteiligung“

In vielen Ländern Europas und im angelsächsischen Raum ist die finanzielle Beteiligung der Mitarbeiter deutlich weiter verbreitet als in Deutschland. Dies hat im Wesentlichen fünf Gründe:

1. ein günstiges institutionelles Umfeld – Politik, Verbände und Gewerkschaften promovieren das Thema einvernehmlich,
2. weniger Zurückhaltung bei den Unternehmen wenn es darum geht, entsprechende Programme anzubieten,
3. auf Seiten der Arbeitnehmer eine höhere Bereitschaft und wohl auch mehr verfügbare Ressourcen um entsprechende Einlagen zu tätigen,
4. eine ausgeprägte Aktien- und Beteiligungskultur und vor allem
5. deutliche günstigere rechtliche und steuerliche Rahmenbedingungen.

Dies ist die Agenda, die es abzuarbeiten gilt, wenn das Thema in Deutschland vorangebracht werden soll. Was heute fehlt, ist eine „Initiative Mitarbeiterbeteiligung“ – ein Vorstoß von Politik, Unternehmen und Sozialpartnern für mehr Teilhabe und Vermögensbildung in Deutschland.

Fazit: Eine Gesellschaft von Teilhabern schaffen

Vermögensbildung, eine gleichmäßige Vermögensverteilung und die Teilhabe breiter Bevölkerungskreise am Erfolg und am Wachstum der Unternehmen sind zentrale Grundpfeiler der sozialen Marktwirtschaft und erlangen im Zeitalter der Digitalisierung zunehmende Bedeutung.

Mehr Beteiligung der Mitarbeiter und Bürger am Kapital der Unternehmen kann dazu beitragen, dass zentrale unternehmerische und wirtschafts- bzw. gesellschaftspolitische Zielsetzungen besser erreicht werden und dass sich die Spaltung der Gesellschaft in Kapitaleigentümer und diejenigen, die lediglich Einkommen beziehen, nicht weiter verschärft. Dafür sind angemessene Anreize und Rahmenbedingungen zu schaffen.

Der Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung – AGP

ist die einzige Vereinigung in Deutschland, die sich ausschließlich für eine partnerschaftliche Unternehmensführung mit Mitarbeiterbeteiligung einsetzt. Grundlage unserer Tätigkeit seit fast 70 Jahren ist die Überzeugung, dass von einer gelebten Partnerschaft Unternehmen, Gesellschafter und Mitarbeiter gleichermaßen profitieren.

Die Mitgliedsunternehmen der AGP praktizieren die unterschiedlichsten Formen der Mitarbeiterbeteiligung und zeigen mit ihren Erfolgen, dass sie mit motivierten und engagierten Mitarbeitern bestens für die wirtschaftlichen Herausforderungen gerüstet sind.

Dr. Heinrich Beyer, Geschäftsführer

Ilka Schulze, 1. Vorsitzende

Sven Huschke, stellv. Vorsitzender