

Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes

zur öffentlichen Anhörung im Finanzausschuss des Deutschen Bundestages am 27. Januar 2020 zu dem Antrag der Fraktion der FDP "Eigentumsturbo - Mitarbeiterbeteiligung schnell durchsetzen" (BT-Drucksache 19/14786) sowie zu dem Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN "Mitarbeiterbeteiligung erleichtern - In Start-ups und etablierten Unternehmen" (BT-Drucksache 19/15118)

24.01.2020

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Abteilung Grundsatzangelegenheiten
und Gesellschaftspolitik

Rainald Thannisch
Referatsleiter für Mitbestimmung,
Corporate Governance und CSR

rainald.thannisch@dgb.de

Telefon: 030/24060-605
Telefax: 030/24060-405

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

www.dgb.de

1. Einleitung und Zusammenfassung

Die Bundestagsfraktionen der FDP sowie von Bündnis 90/Die Grünen haben im vergangenen Jahr Anträge vorgelegt, die insbesondere auf eine deutlich stärkere steuerliche Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung abzielen; im Antrag von Bündnis 90/Die Grünen mit besonderem Fokus auf Start-Ups.

Für den Deutschen Gewerkschaftsbund bieten Modelle einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung sowohl Chancen als auch Risiken. Richtig aufgesetzt kann die Kapitalbeteiligung durchaus eine attraktive Option für Arbeitnehmer/innen sein. Dabei gilt es jedoch zu beachten, dass entsprechende Anteile angesichts des doppelten Risikos für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Insolvenzfall nicht nur ihren Arbeitsplatz, sondern auch ihre Kapitalanteile verlieren würden, stets nur zusätzlich zum Tariflohn ausgezahlt und nicht mit der betrieblichen Altersvorsorge verknüpft werden.

Das doppelte Risiko sollte aus Sicht des DGB auch bei der Bewertung der vorliegenden Anträge Berücksichtigung finden. Von daher spricht sich der DGB dafür aus, eine Erhöhung des Freibetrages nach § 3 Nr. 39 Einkommenssteuergesetz sorgfältig abzuwägen. Insbesondere die von der FDP-Bundestagsfraktion geforderte erhebliche Steigerung des Steuerfreibetrages erscheint dem DGB als unangemessen. Auch von einer selektiven Förderung der Kapitalbeteiligung in Start-Ups – wie von der Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen gefordert – sollte angesichts der damit verbundenen Risikoakkumulation abgesehen werden. Stattdessen spricht sich der DGB für eine grundsätzliche Überarbeitung des Steuersystems anhand seiner 2017 vorgelegten steuerpolitischen Eckpunkte aus.



2. Grundsätzliche Einschätzung zum Thema Mitarbeiterkapitalbeteiligung

Die Teilhabe der Arbeitnehmer/innen wird in Zeiten von Digitalisierung, der notwendigen sozial-ökologischen Transformation und fortschreitender Globalisierung immer wichtiger.

Aus gewerkschaftlicher Sicht kommt der immateriellen Beteiligung die erheblich wichtigere Rolle zu: Der gesetzlichen Mitbestimmung. Betriebsräte, Personalräte und Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter im mitbestimmten Aufsichtsrat sind gerade diesen Zeiten unverzichtbar, um den Wandel der Unternehmen aus Sicht der Beschäftigten zu begleiten.

Im Rahmen ihrer Offensive Mitbestimmung haben der Deutsche Gewerkschaftsbund und seine Mitgliedsgewerkschaften eine ganze Reihe von Vorschlägen vorgelegt, wie die gesetzliche Mitbestimmung an neue Herausforderungen angepasst werden kann.¹

Aber auch Arbeitnehmerkapitalbeteiligung kann aus gewerkschaftlicher Sicht eine positive Rolle spielen. So sind sich Mitbestimmung und Kapitalbeteiligung in der ihnen zugeschriebenen Wirkung auf das Unternehmen und seine Beschäftigten nicht unähnlich. Sie erhöhen nach wissenschaftlichen Studien die Motivation und die Produktivität der Mitarbeiter/innen. Wichtig ist in diesem Zusammenhang aber auch, was Steger et al. in einer aktuellen Studie herausarbeiten: Essentielle Voraussetzung für nachhaltig erfolgreiche Modelle der Mitarbeiterbeteiligung ist ihre Einbettung in eine beteiligungsorientierte Unternehmenskultur – und gerade dafür steht ja die Mitbestimmung.²

Richtig aufgesetzt kann die Kapitalbeteiligung durchaus eine attraktive Option für Arbeitnehmer/innen sein.

So hat der Europäische Wirtschafts- und Finanzausschuss im Jahr 2010 festgestellt: „In Sanierungs- und Krisenfällen, die durch die Tarifvertragsparteien festgestellt und betreut werden, können Arbeitnehmer, die ihren Arbeitsplatz und ihren Lohn behalten, aus Interesse am Erhalt ihres Arbeitsplatzes ihr Unternehmen - vorübergehend - unterstützen.“³ Im Bereich der KMU kann ein „Belegschafts-Buy-Out“ zudem Nachfolgeprobleme überwinden. Diese Herausforderung wird durch den demographischen Wandel immer relevanter.

Grundsätzlich positiv zu bewerten ist auch, dass Arbeitnehmer/innen durch ihre Kapitalbeteiligung einen Anteil an den Gewinneinkommen erhalten. Denn in einer langfristigen ökonomischen Betrachtung sinkt die Lohnquote und die Profitquote steigt. So verdeutlicht der DGB-Verteilungsbericht, dass die Unternehmens- und Vermögenseinkommen seit der Jahrtausendwende ihren Anteil am Volkseinkommen ausbauen konnten.⁴

¹ Vgl. DGB (2016): Offensive Mitbestimmung, Vorschläge zur Weiterentwicklung der Mitbestimmung, Beschluss des DGB-Bundesvorstandes vom 12. Juli 2016. Im Internet veröffentlicht unter: <https://www.dgb.de/-/g4c>

² Vgl. Steger, Thomas et al. (2019): Mitarbeiterkapitalbeteiligung in KMU: Die Perspektive der Mitarbeiter/innen, Working Paper Forschungsförderung Nr. 129 der Hans-Böckler-Stiftung, im Internet veröffentlicht unter: https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_129_2019.pdf

³ Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschusses (2010): Stellungnahme zum Thema "Finanzielle Mitarbeiterbeteiligung in Europa" (Initiativstellungnahme), SOC/371.

⁴ DGB (2018): Löhne, Mieten, Steuern – Schiefelage beseitigen! DGB Verteilungsbericht 2018, im Internet veröffentlicht unter: <https://www.dgb.de/-/2kv>



Der DGB hat in seinem Grundsatzprogramm von 1996 daher auch bewusst einen verteilungspolitischen Zugang zur Frage der materiellen Arbeitnehmerbeteiligung gewählt:

„Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind immer noch weitgehend von der Teilhabe am Produktivkapital ausgeschlossen. Auch in Ostdeutschland ist es nicht gelungen, die Privatisierung der Vermögensbestände und die Neubildung von Produktivkapital für eine gerechtere Vermögensverteilung zu nutzen. Wir wollen deshalb unsere Anstrengungen für eine bessere Beteiligung der Beschäftigten am Produktivkapital verstärken. Wir fordern, die gesetzlichen Voraussetzungen für entsprechende tarifpolitische Initiativen der Gewerkschaften zu schaffen.“⁵

Weiterhin kann gebündeltes Arbeitnehmerkapital dabei helfen, die Nachhaltigkeitsorientierung eines Unternehmens zu unterstützen, z. B. durch einen Belegschaftsaktionärsverein, der die Position der Arbeitnehmer/innen in der Hauptversammlung gegenüber dem Management und den anderen Aktionären vertritt. Diese Option hat angesichts der starken Finanzmarktorientierung vieler Unternehmen an Bedeutung gewonnen. Dies zeigt sich auch daran, dass heute selbst kleine Anteilseigner durch „shareholder activism“ einen signifikanten Einfluss auf die Unternehmenspolitik ausüben können. Insoweit ist auch dem Antrag der Bundestagsfraktion von Bündnis 90/Die Grünen grundsätzlich zuzustimmen, dass Mitarbeiterkapitalbeteiligung „die Position der Beschäftigten stärken und so zu einer Demokratisierung der Unternehmen“ beitragen kann. Voraussetzung ist dabei aber stets, dass die Arbeitnehmer/innen über echte Rechte verfügen, weshalb – hinsichtlich des Eigenkapitals – mezzanine Kapitalbeteiligungsmodelle kritisch zu sehen sind. Gleiches gilt für stimmrechtslose Vorzugsaktien.

Gerade beim Stichwort „Belegschaftsaktionärsverein“ zeigt sich jedoch auch, wie gering bei uns im Lande bislang die praktische Relevanz der Kapitalbeteiligung für die Unternehmenspolitik ist – trotz der erheblichen Potentiale, die ihr zugesprochen werden können. So hat eine umfangreiche Studie aus dem Jahr 2017 lediglich sechs Belegschaftsaktionärsvereine in Deutschland ausfindig gemacht.⁶

Ein wesentlicher Grund für diese Zurückhaltung könnte das sogenannte „doppelte Risiko“ sein: Im Falle einer Insolvenz droht den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht nur der Verlust des Arbeitsplatzes, sondern auch der Verlust der Kapitalanlage. Dieses Risiko ist bei Fragen der Arbeitnehmerkapitalbeteiligung stets sorgfältig zu beachten und abzuwägen. Der Gesetzgeber sollte sich bei einer steuerlichen Förderung von Arbeitnehmerkapitalbeteiligung darüber bewusst sein, dass er ggf. Anreize für eine riskante Anlageform setzt.

Der DGB hat sich daher bereits im Jahr 2008 mit seiner Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung nachdrücklich dafür

⁵ Vgl. DGB (1996): Grundsatzprogramm des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Beschlossen auf dem 5. Außerordentlichen Bundeskongress am 13.-16. November 1996 in Dresden; im Internet veröffentlicht unter: <https://www.dgb.de/-fAz>

⁶ Vgl. Stegner, Thomas / Sieg, Reiner / Kluge Norbert (2017): Belegschaftsaktionäre in deutschen Großunternehmen, Mitbestimmungs-Report Nr. 38 der Hans-Böckler-Stiftung, im Internet veröffentlicht unter: https://www.boeckler.de/pdf/p_mbf_report_2017_38.pdf



ausgesprochen, dass die geförderte Vermögensverteilung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn, aus freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers, gewährt werden soll. Es für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften von zentraler Bedeutung, dass eine Kapitalbeteiligung immer nur zusätzlich zum Tariflohn ausgezahlt wird. Und dass sie – insbesondere angesichts der Risiken – nicht mit der betrieblichen Altersvorsorge verknüpft wird, weshalb der DGB auch Werbekampagnen mit dieser Zielrichtung für problematisch hält.

Auch muss die Kapitalbeteiligung allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eines Unternehmens offen stehen und nicht nur Führungskräften angeboten werden. Genau diese Engführung ist aber insbesondere bei Unternehmen im TecDax und SDax noch immer üblich, wie die oben genannte Studie zeigt.

Entscheidend ist aus gewerkschaftlicher Perspektive auch, dass die betriebliche Interessenvertretung in die Ausgestaltung einbezogen ist und dass die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates gewahrt bleiben.

3. Zu steuerpolitischen Fragestellungen

3.1 Skepsis gegenüber einer drastischen Erhöhung des Steuerfreibetrages nach § 3 Nr. 39 Einkommenssteuergesetz

Sowohl der Antrag der FDP Bundestagsfraktion als auch der Antrag der Bundestagsfraktion von Bündnis 90/Die Grünen fordert eine Erhöhung des Steuerfreibetrages nach § 3 Nr. 39 Einkommenssteuergesetz. Während der Antrag der FDP eine stufenweise Erhöhung auf langfristig 5.000 Euro fordert, sprechen sich Bündnis 90/Die Grünen auch für eine unmittelbare Anhebung auf 5.000 Euro aus, wollen diese jedoch auf „junge, innovative“ Unternehmen begrenzen. Für alle weiteren Unternehmen spricht sich die Fraktion dafür aus, den Freibetrag „sukzessive ebenfalls spürbar zu erhöhen“; die Gewährung des Steuerfreibetrages soll jedoch an eine Mindesthaltfrist von fünf Jahren gebunden werden. Demgegenüber plant die Regierungskoalition, gemäß ihres Beschlusses vom 10. November 2019, lediglich die Verdopplung des Freibetrags für die Mitarbeiterkapitalbeteiligung von 360 Euro auf 720 Euro.

Diese Forderungen sind aus Sicht des DGB differenziert zu bewerten. Mitarbeiterkapitalbeteiligung wird - volkswirtschaftlich gesehen - immer nur einen Teil der Beschäftigten erfassen. So sind z. B. die Mitarbeiter/innen im öffentlichen Dienst, bei Kirchen und Wohlfahrtsverbänden von einer Förderung ausgeschlossen. Hier gibt es – rein technisch – keinerlei Möglichkeit für eine Kapitalbeteiligung.

Faktisch gilt das auch für Arbeitnehmer/innen im Niedriglohnbereich. So ist beispielsweise in der Gebäudereinigung eine Arbeitnehmer-Kapitalbeteiligung laut Angaben der zuständigen Gewerkschaft IG BAU nahezu unbekannt. Auch eine im Auftrag des Bundesfinanzministeriums aktuell erarbeitete Evaluierung der Steuervergünstigung kommt zu dem Ergebnis dass kleine und mittlere Unternehmen kaum Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodelle anbie-



ten, so dass insgesamt nur ca. 1,01 Mio. Beschäftigte von Mitarbeiterkapitalbeteiligungsprogrammen profitieren. Die Forscher weisen kritisch darauf hin, dass somit ein Großteil der Arbeitnehmer/innen von einer Förderung ausgeschlossen sei.

Zudem artikulieren die Forscher Bedenken, „besonders mit Blick auf die Risikobündelung für den Arbeitnehmer“.⁷

Daher sollte aus Sicht des DGB kritisch überprüft werden, welche Auswirkungen eine verstärkte steuerliche Förderung auf das doppelte Risiko hat. Selbst eine moderate Erhöhung des Freibetrages wird Anreize dahingehend setzen, Teile des Einkommens in möglicherweise riskante Anlageformen zu investieren.

Andererseits weisen die Befürworter/innen einer Erhöhung zu Recht darauf hin, dass der steuerliche Freibetrag in anderen europäischen Ländern höher ausfällt. Nach einer aktuellen Studie von Steger/Sieg liegt Deutschland im Vergleich der neun europäischen Ländern die einen Freibetrag anbieten, auf dem vorletzten Platz.⁸ Und die oben zitierte Evaluierung kommt zu dem Ergebnis, dass eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung bei denjenigen Arbeitnehmer/innen sehr beliebt sei, die die Möglichkeit zu einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung hätten. Entsprechende Berichte gibt es auch aus der Mitbestimmungspraxis von Großunternehmen.

Von daher spricht sich der DGB dafür aus, eine Erhöhung des Freibetrages nach § 3 Nr. 39 Einkommenssteuergesetz sorgfältig abzuwägen und dabei ein besonderes Augenmerk auf die Verteilungswirkung und die Risikoakkumulation zu legen. Insbesondere die von der FDP-Bundestagsfraktion langfristig geforderte Erhöhung auf 5.000 Euro des Steuerfreibetrages, mehr als eine Verzehnfachung, erscheint dem DGB als unangemessen in ihrer Verteilungswirkung und auch problematisch hinsichtlich des Steuerausfalls für die öffentliche Hand.

Der DGB spricht sich weiterhin grundsätzlich gegen eine Befreiung einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung von Sozialversicherungsabgaben aus. Insbesondere auch deshalb, weil ab dem Jahre 2025 nach wie vor eine weitere Absenkung des Niveaus der gesetzlichen Rente droht, lehnen wir Möglichkeiten zur Umwandlung von sozialversicherungspflichtigen Entgeltbestandteilen in sozialversicherungsfreie ab. Erfreulich ist, dass die Regierungskoalition diesen Bedenken zuletzt in anderem Zusammenhang im Jahressteuergesetz 2019 Jahressteuergesetz 2019 (Gesetz zur weiteren steuerlichen Förderung der Elektromobilität und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften) Rechnung getragen hat. So etwa bei der Pauschalbesteuerungsmöglichkeit für Fahrräder, den Zuschüssen des Arbeitgebers zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte

⁷ Vgl. Thöne, Michael (2019): Evaluierung von Steuervergünstigungen, FiFo-Bericht Nr. 28-E, im Internet veröffentlicht unter: http://ftp.zew.de/pub/zew-docs/gutachten/FiFo2019/fifo-bericht28-e_bmf-fe10-16_stv-eval_e.pdf

⁸ Vgl. Steger, Thomas / Sieg, Rainer (2019): Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Europa, in: AuA 5/19, S. 304-305. Bei einem europäischen Vergleich der Mitarbeiterkapitalbeteiligung jedoch ist zu berücksichtigen, dass weitere EU-Staaten andere Formen einer Steuerbegünstigung vorsehen, wie z. B. eine Reduzierung der steuerlichen Bemessungsgrundlage.



oder etwa bei der Gewährung von Gutscheinen und Geldkarten durch den Arbeitgeber, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen.

3.2 Keine selektive Förderung von Start-Ups

Die Bundestagsfraktion von Bündnis 90/Die Grünen argumentiert in ihrem Antrag, dass Mitarbeiterkapitalbeteiligungsprogramme einen Wettbewerbsvorteil für Start-Ups darstellen könnten.

Auch in der aktuellen Literatur wird teilweise argumentiert, dass eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung „für Startups eine Möglichkeit sein [könne], niedrigere Grundgehälter auszugleichen und im Wettbewerb um Fachkräfte zu bestehen.“ Zudem können die Mitarbeiterfluktuation durch Beteiligungsmodelle eingedämmt werden. Die insbesondere virtuellen Anteile seien nicht als garantierten Einnahmen zu verstehen, „sondern eine Wette auf den zukünftigen Unternehmenserfolg eines Startups“.⁹

Diese Wette wird jedoch aller Voraussicht nach in vielen Fällen nicht gewonnen. So weisen aktuelle Presseberichte darauf hin, dass mehr als 80 Prozent aller Start-Ups innerhalb von drei Jahren scheitern.¹⁰

Die oben beschriebene Gefahr des „doppelten Risikos“ gilt demnach deutlich verstärkt für den Bereich von Start-Ups, deren mittel- und langfristiges Bestehen am Markt deutlich unsicherer ist, als das etablierter Unternehmen. Denn bei einer Insolvenz wäre nicht nur ihr Arbeitsplatz, sondern auch ihr Kapitalanteil verloren. Dieses Risiko würde durch eine – ebenfalls geforderte – Mindesthaltefrist sogar noch weiter erhöht.

Der Gesetzgeber sollte daher davon Abstand nehmen, eine derart riskante Anlagestrategie durch eine separate Förderung von Kapitaleinkommen in „jungen und innovativen Unternehmen“ zu begünstigen. Das gebietet alleine schon die notwendige Sorgfalt im Umgang mit Steuermitteln.

3.3 Keine Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung

Die beitragsrechtliche Behandlung von Mitarbeiterbeteiligungen darf keinesfalls gegenüber Betriebsrenten privilegiert werden. Betriebsrenten werden zumindest einmal der Beitragspflicht zur Sozialversicherung unterworfen. Insoweit muss dies auch für Mitarbeiterbeteiligungen gelten. Der DGB lehnt daher eine Beitragsfreiheit der Beteiligung ab. Dies gilt erst recht für die von FDP und Bündnis 90/die Grünen angedachte Jahressumme von 5.000 Euro, was rund 12 Prozent des Durchschnittsverdienstes der versicherungspflichtig Beschäftigten entspricht und weit über den sozialabgabenfreien Rahmen bei den Betriebsrenten hinaus geht. Eine Beitragsfreiheit in dieser Größenordnung würde zu einem erheblichen

⁹ Vgl. Altmann, Charlotte/Hanemann, Luis/Philipps, Robert (2019), FINANZIELLE UND NICHTFINANZIELLE MITARBEITERBETEILIGUNG BEI STARTUPS, in: WISO direkt 22/ 2019.

¹⁰ Vgl. Handelsblatt vom 20.05.2019. <https://www.handelsblatt.com/unternehmen/mittelstand/jungunternehmen-auch-start-ups-sollen-eine-din-norm-bekommen-gruender-sind-empoert/24360404.html>



Beitragsausfall in den Sozialversicherungen führen. Da die FDP gleichzeitig fordert, dass der Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz nicht weiter steigen darf, bedeutet die Forderung, dass entweder der Bund die Beitragsausfälle kompensieren müsste oder aber die Leistungen der Sozialversicherung deutlich zu kürzen wären. Eine Beitragsfreiheit scheidet daher aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften aus, da dies die gesetzlichen Sozialversicherungen beschädigen würde und riskante Anlageformen in Aktien des eigenen Unternehmens übermäßig gegenüber Betriebsrenten oder einer aus dem Nettolohn aufgebauten breiteren Anlagestrategie privilegieren und so gefährliche Anreize Richtung doppeltem Risiko setzen würde.

3.4 Notwendigkeit einer Überarbeitung des Steuersystems

Weiterhin warnt der DGB davor, über die Diskussion der Mitarbeiterkapitalbeteiligung die notwendige Überarbeitung des Steuersystems insgesamt zu vernachlässigen. Dazu hat der DGB im Juni 2017 steuerpolitische Eckpunkte vorgelegt.¹¹

Die Positionen des DGB zur Besteuerung von Kapitaleinkünften und zur Besteuerung von Gewinnen aus der Veräußerung von Kapitalbeteiligungen sind zuletzt vor allem in der kritischen Auseinandersetzung mit der pauschalen Abgeltungsteuer von 25 Prozent entwickelt worden. Vor allem wegen der grundsätzlichen Gerechtigkeitserwägungen fordert der DGB die Abschaffung der Abgeltungsteuer. Stattdessen sollten Einkünfte aller Art wieder dem persönlichen Einkommensteuersatz unterworfen sein. (Der Koalitionsvertrag sieht nur eine Abschaffung auf Zinseinkünfte vor.)

Auch hinsichtlich der Mitarbeiterkapitalbeteiligungen ist dabei darauf zu verweisen, dass der DGB mit der Abschaffung der Abgeltungsteuer zugleich eine Anhebung des Sparerpauschbetrages von derzeit 802 Euro (1.604 bei Verheirateten) auf 1.000 Euro (2.000 b. V.) für erforderlich hält. Legt man eine Verzinsung von vier Prozent zu Grunde, so blieben dadurch für ein Ehepaar die Kapitalerträge aus einem Vermögen von bis zu 50.000 Euro vollständig steuerfrei.

Weiterhin lehnt der DGB nach wie vor die Steuerfreiheit von Gewinnen aus der Veräußerung von länger als einem Jahr gehaltenen Kapitalbeteiligungen ab. Gleichwohl sollten langfristige Investments gegenüber kurz- und mittelfristig gehaltenen Beteiligungen steuerlich besser, aber nicht völlig steuerfrei gestellt sein. Analog zu der steuerlichen Behandlung von Abfindungen im Einkommensteuerrecht sollten deshalb Veräußerungsgewinne nach der sogenannten Fünftelregelung besteuert werden, wenn die Beteiligung mindestens sechs Jahre gehalten wurde. Die Fünftelregelung dämpft heute bereits die Progressionswirkung für den Veranlagungszeitraum, in dem einem Einkommensteuerpflichtigen eine Abfindung zufließt. Im Zuge der steuerlichen Gleichbehandlung von Löhnen und Gehältern einerseits und Veräußerungsgewinnen andererseits, halten wir dies für ein geeignetes

¹¹ DGB Bundesvorstand (2017): Gerecht besteuern, in die Zukunft investieren. Steuerpolitische Eckpunkte des DGB zur Bundestagswahl 2017. Im Internet veröffentlicht unter: <https://www.dgb.de/-/niB>



Instrument, um auch die Attraktivität längerfristiger Kapitalbeteiligungen zu erhöhen. Dabei ist die Frist von sechs Jahren nicht willkürlich. Vielmehr haben wir uns hier an die in der Vergangenheit schon mal existierenden Vorschriften zur Besteuerung des geldwerten Vorteils von Belegschaftsaktien orientiert.

3.5 Zur Forderung nach einer Besteuerung beim Augenblick des tatsächlichen Zuflusses

Die FDP-Bundestagsfraktion fordert in ihrem Antrag, „dass Einkommen aus Mitarbeiterbeteiligungen wie Kapitaleinkünfte behandelt werden und die Besteuerung innovativer Beteiligungsformen erst zum Zeitpunkt des tatsächlichen Zuflusses von Liquidität erfolgen soll“.

Dieser Ansatz wird vom DGB grundsätzlich kritisch betrachtet, weil – wie oben ausgeführt – aus gewerkschaftlicher Sicht Einkünfte aller Art wieder dem persönlichen Einkommensteuersatz unterworfen sein sollten. Zudem hat der "Zufluss von Liquidität", sprich: Dividenden, mit dem lohnwerten Erwerb der Beteiligung steuersystematisch nichts zu tun.

Eine Ausnahme von dem Grundsatz ist für den Krisenfall denkbar, wenn Arbeitnehmer/innen Zugeständnisse machen und im Gegenzug einen Anteil am Kapital erhalten, damit der entsprechende Einkommensverzicht im gleichen Veranlagungszeitraum steuerfrei bleiben kann. Der DGB ist offen dafür, in einem solchen Fall z. B. über eine nachgelagerte Besteuerung zu diskutieren, wenn ein solches Modell durch einen Tarifvertrag vereinbart wird.¹²

3.6 Zu weiteren Details der Anträge

Die Bundestagsfraktion der FDP fordert unter anderem „einen offiziellen Leitfaden für Unternehmen zu erstellen, der Unternehmen eine rechtssichere Ausgestaltung der Mitarbeiterbeteiligung ermöglicht sowie Gründern, Mittelständlern, aber auch allen anderen Unternehmen Informationen verständlich an die Hand gibt“. Gegen einen solchen Leitfaden gibt es aus gewerkschaftlicher Sicht keine grundsätzlichen Einwände. Im Rahmen der notwendigen Ausgewogenheit sollte darin jedoch auch das „doppelte“ Risiko der Arbeitnehmer/innen Erwähnung finden.

Mit einer gewissen Skepsis betrachtet der DGB hingegen die Forderung der FDP, Mitarbeiterbeteiligungsprogramme „entbürokratisieren“ zu wollen. Es sollte aus Sicht des DGB insbesondere sichergestellt werden, dass die Vorgabe in § 3 Nr. 39 Satz 3 erhalten bleibt, wonach die Voraussetzung für die Steuerfreiheit darin besteht, dass die Beteiligung mindestens allen Arbeitnehmern offensteht, die zum Zeitpunkt der Bekanntgabe des Angebots ein Jahr oder länger ununterbrochen in einem gegenwärtigen Dienstverhältnis zum Unternehmen stehen.

¹² Vgl. zu der gewerkschaftlichen Diskussion der Jahre 2008-2009 DGB (2009): Belegschaftskapital als attraktiver Baustein einer Krisenlösung, erschienen in der Reihe DGBdiskurs. Im Internet veröffentlicht unter: https://www.boeckler.de/pdf/mbf_hexel_belegschaftskapital_2010.pdf