



## Kurzprotokoll der 70. Sitzung

### Finanzausschuss

Berlin, den 27. Januar 2020, 11:00 Uhr  
Berlin, Paul-Löbe-Haus Sitzungssaal E 300

Vorsitz: Bettina Stark-Watzinger, MdB

## Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

### Tagesordnungspunkt 1 Seite 4

Antrag der Abgeordneten Bettina Stark-Watzinger, Christian Dürr, Dr. Florian Toncar, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP

#### **Eigentumsturbo – Mitarbeiterbeteiligung schnell durchsetzen**

**BT-Drucksache 19/14786**

**Federführend:**  
Finanzausschuss

**Mitberatend:**  
Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz  
Ausschuss für Wirtschaft und Energie  
Ausschuss für Arbeit und Soziales  
Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

### Tagesordnungspunkt 2 Seite 4

Antrag der Abgeordneten Dr. Danyal Bayaz, Anja Hajduk, Lisa Paus, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

#### **Mitarbeiterbeteiligung erleichtern – In Start-ups und etablierten Unternehmen**

**BT-Drucksache 19/15118**

**Federführend:**  
Finanzausschuss

**Mitberatend:**  
Ausschuss für Wirtschaft und Energie



**Teilnehmende Sachverständige:**

**Bundesverband Deutsche Startups e.V.**

Vollmann, Christian

**Bundesverband Deutscher Kapitalbeteiligungsgesellschaften e.V. (BVK)**

Schmitz, Mark

**Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung - AGP**

Beyer, Dr. Heinrich

Schulze, Ilka

Huschke, Sven

**Deutscher Gewerkschaftsbund**

Thannisch, Rainald

**Deutscher Steuerberaterverband e. V.**

Mein, Sylvia

**GetYourGuide Deutschland GmbH**

Reck, Johannes

Stundner, Christine

**Mercer Deutschland GmbH**

Lüder, Achim

Hinderlich, Björn

**Möllmann, Dr. Peter**

Schnittker Möllmann Partners

**Teilnehmende Mitglieder des Ausschusses**

	<b>Ordentliche Mitglieder</b>	<b>Stellvertretende Mitglieder</b>
CDU/CSU	Brodesser, Dr. Carsten Gutting, Olav Steiniger, Johannes Tebroke, Dr. Hermann-Josef Tillmann, Antje	
SPD	Arndt-Brauer, Ingrid Binding (Heidelberg), Lothar Esdar, Dr. Wiebke Kiziltepe, Cansel Schraps, Johannes	
AfD	Glaser, Albrecht Hollnagel, Dr. Bruno	
FDP	Herbrand, Markus Hessel, Katja Stark-Watzinger, Bettina	
DIE LINKE.	De Masi, Fabio	
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	Bayaz, Dr. Danyal	



Beginn der Sitzung: 11:00 Uhr

### **Tagesordnungspunkt 1**

Antrag der Abgeordneten Bettina Stark-Watzinger, Christian Dürr, Dr. Florian Toncar, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP

#### **Eigentumsturbo – Mitarbeiterbeteiligung schnell durchsetzen**

**BT-Drucksache 19/14786**

### **Tagesordnungspunkt 2**

Antrag der Abgeordneten Dr. Danyal Bayaz, Anja Hajduk, Lisa Paus, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

#### **Mitarbeiterbeteiligung erleichtern – In Start-ups und etablierten Unternehmen**

**BT-Drucksache 19/15118**

Stv. Vorsitzender **Albrecht Glaser**: Sehr geehrte Damen und Herren, ich begrüße Sie alle zur 70. Sitzung des Finanzausschusses, zu unserer heutigen öffentlichen Anhörung.

Ich begrüße alle anwesenden Sachverständigen und danke Ihnen, dass Sie der Einladung zu unserer heutigen Anhörung gefolgt sind.

Gegenstand der Anhörung sind der Antrag der Fraktion der FDP „Eigentumsturbo – Mitarbeiterbeteiligung schnell durchsetzen“ auf Bundestag-Drucksache 19/14786 sowie der Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Mitarbeiterbeteiligung erleichtern – In Start-ups und etablierten Unternehmen“ auf Bundestag-Drucksache 19/15118.

Soweit Sie als Sachverständige davon Gebrauch gemacht haben, dem Finanzausschuss vorab eine schriftliche Stellungnahme zukommen zu lassen, sind diese an alle Mitglieder des Ausschusses verteilt worden. Sie werden auch Bestandteil des Protokolls der heutigen Sitzung.

Ich begrüße die Kolleginnen und Kollegen des Finanzausschusses und, soweit anwesend, die der mitberatenden Ausschüsse.

Für das Bundesministerium der Finanzen darf ich Herrn Ministerialrat Poppenberg sowie weitere Fachbeamte begrüßen.

Ferner begrüße ich die Vertreter der Länder.

Zum Ablauf der Anhörung: Für die Anhörung ist ein Zeitraum von 1 Stunde und 30 Minuten vorgesehen, wir werden also bis ca. 12:30 Uhr tagen.

Ziel ist es, möglichst vielen Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit zur Fragestellung zu geben. Um dieses Ziel zu erreichen, hat sich der Finanzausschuss in dieser Legislaturperiode für ein neues Modell der Befragung entschieden. Die vereinbarte Gesamtzeit wird entsprechend der Fraktionsstärke in Einheiten von jeweils fünf Minuten unterteilt. In diesem Zeitraum müssen sowohl Fragen als Antworten erfolgen. Je kürzer die Fragen formuliert werden, desto mehr Zeit bleibt für die Antworten. Wenn mehrere Sachverständige gefragt werden, bitten wir, fair darauf zu achten, den folgenden Experten ebenfalls Zeit zur Antwort zu lassen.

Um Ihnen ein Gefühl für die Zeit zu vermitteln, wird nach 4 Minuten und 30 Sekunden ein Signalton ertönen. Dann verbleiben noch 30 Sekunden für die Antwort. Unsere bisherigen Anhörungen haben gezeigt, dass dies bei etwas gutem Willen und gegenseitigem Verständnis gut möglich ist.

Die fragestellenden Kolleginnen und Kollegen darf ich bitten, stets zu Beginn ihrer Frage die Sachverständigen zu nennen, an die sich die Frage richtet, und bei einem Verband nicht die Abkürzung, sondern den vollen Namen zu nennen, um Verwechslungen zu vermeiden.

Die Fraktionen werden gebeten, soweit nicht bereits geschehen, ihre Fragesteller im Vorhinein bei mir anzumelden.

Zu der Anhörung wird ein Wortprotokoll erstellt. Zu diesem Zweck wird die Anhörung mitgeschnitten. Zur Erleichterung derjenigen, die unter Zuhilfenahme des Mitschnitts das Protokoll erstellen, werden die Sachverständigen vor jeder Abgabe



einer Stellungnahme von mir namentlich aufgerufen.

Ich darf alle bitten, die Mikrofone zu benutzen und sie am Ende der Redebeiträge wieder abzuschalten, damit es zu keinen Störungen kommt.

Die erste Frage kommt von der Fraktion der CDU/CSU. Herr Gutting, bitte.

Abg. **Olav Gutting** (CDU/CSU): In den vorliegenden Anträgen geht es vor allem darum, wie Mitarbeiter gewonnen und gehalten werden können. Meine Frage richtet sich an den Bundesverband Deutscher Startups. Welche Rolle spielt für die Bewerber das Thema Mitarbeiterbeteiligung neben anderen Faktoren wie Gehalt, Work-Life-Balance, Dienstwagen oder Dienstfahrrad?

Eine andere Frage habe ich an den Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung. Können Sie uns aktuelle Zahlen nennen, in welchen Formen Mitarbeiter in Deutschland beteiligt werden? Wie viele Unternehmen beteiligen ihre Mitarbeiter? Wie viele Unternehmen würden dieses Instrument gerne verstärkt nutzen?

Stv. Vorsitzender **Albrecht Glaser**: Die Frage richtet sich an Herrn Vollmann, Bundesverband Deutscher Startups, bitte.

Sv **Christian Vollmann** (Bundesverband Deutscher Startups e. V.): Die individuelle Entscheidung für oder gegen ein Unternehmen hängt grundsätzlich von vielen Faktoren ab. Es ist zu beobachten, dass harte Faktoren – Statussymbole wie Dienstwagen etc. – in ihrer Bedeutung eher abnehmen. Die weichen Faktoren nehmen stark zu. Zu den weichen Faktoren gehören die individuelle Lernkurve, ein eigenverantwortliches Arbeitsumfeld und die Suche nach mehr Sinn in der Arbeit, also die persönliche Identifikation mit den Zielen des Unternehmens. Gleichzeitig sind monetäre Überlegungen weiterhin sehr relevant.

Mit dieser zunehmenden Identifikation mit den Unternehmenszielen geht einher, dass immer mehr Mitarbeiter auch die Frage danach stellen, ob sie sich am Erfolg des Unternehmens beteiligen können. Daher wird es immer relevanter, dass eine Mitarbeiterbeteiligung vorliegt. Insofern leistet die Mitarbeiterbeteiligung einen entscheidenden Beitrag für den Abbau des strukturellen Nachteils von Startups gegenüber großen Unternehmen, der darin liegt, dass Startups zu Beginn nicht die gleichen

Gehälter zahlen können. Insofern stellen die Mitarbeiterbeteiligungen keine Privilegierung dar, sondern beheben den immanenten, strukturellen Nachteil und sind deswegen für Startups sehr wichtig.

Stv. Vorsitzender **Albrecht Glaser**: Herr Dr. Beyer, Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung, bitte.

Sv **Dr. Heinrich Beyer** (Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung – AGP): Sie haben nach Zahlen gefragt. Wir wissen sehr genau, wie viele Belegschaftsaktionäre es in Deutschland gibt, da dies vom Deutschen Aktieninstitut jährlich erhoben wird. Wir haben in Deutschland etwa 1,3 Millionen Belegschaftsaktionäre in ca. 700 Unternehmen in Deutschland. Dazu zählen auch sehr große Unternehmen wie Siemens mit mehr als 300 000 Belegschaftsaktionären.

Darüber hinaus gibt es den Mittelstand mit etwa 2 000 Unternehmen. An diesen sind schätzungsweise 900 000 Mitarbeiter beteiligt. Die Beteiligung erfolgt aber nicht durch Aktien, weil die Unternehmen in aller Regel keine Aktiengesellschaften sind. Es handelt sich um Mezzanine-Beteiligungen, also um stille Beteiligungen und Genussrechte.

Außerdem gibt es mit dem Thema Startups einen dritten Sektor. Hierzu verfügen wir über keine statistischen Daten. Wir wissen aber, dass in diesem Bereich vorwiegend nicht gesellschaftsrechtliche Beteiligungen wie in den Aktiengesellschaften oder Mezzanine-Beteiligung wie im Mittelstand ausgegeben werden, sondern eher virtuelle Beteiligungen, die eigentlich dem Thema Erfolgsbeteiligung zuzurechnen sind.

Stv. Vorsitzender **Albrecht Glaser**: Herr Gutting, Sie haben noch eine Minute Zeit.

Abg. **Olav Gutting** (CDU/CSU): Dann stelle ich dem Deutschen Steuerberaterverband eine Frage. Halten Sie die Mitarbeiterbeteiligung grundsätzlich für wirksam, um ausgewählte Beschäftigte zu binden?

Stv. Vorsitzender **Albrecht Glaser**: Frau Mein, Deutscher Steuerberaterverband, bitte.

Sve **Sylvia Mein** (Deutscher Steuerberaterverband e. V.): Wir haben dazu Ausführungen in unserer Stellungnahme gemacht. Grundsätzlich glauben wir, dass das ein Baustein zur Mitarbeiterbindung sein kann, der sowohl für die Unternehmen als auch für die Mitarbeiter von Vorteil ist. Die Unter-



nehmen stärken ihr Kapital und die Arbeitnehmer werden am Gewinn des Unternehmens beteiligt.

Allerdings ist die Mitarbeiterbeteiligung nur ein Baustein von vielen weiteren Angeboten für Mitarbeiter wie Jobtickets, Gleitzeit, flexiblen Arbeitszeiten usw. Die Frage ist also, was sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer wünschen. Das ist nach unserer Wahrnehmung eine Frage, die nicht hinreichend analysiert ist. Der Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien (Bitkom) hat vor kurzem ein Umfrageergebnis veröffentlicht, wonach Mitarbeiterbeteiligungen eher am Ende der Wunschliste von Arbeitgebern und Arbeitnehmern stehen. Der Grund dafür könnte die Ausgestaltung in Deutschland sein.

Stv. Vorsitzender **Albrecht Glaser**: Frau Dr. Esdar für die Fraktion der SPD, bitte.

Abg. **Dr. Wiebke Esdar** (SPD): Ich richte meine ersten Fragen an Herrn Thannisch vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB). Wir kennen verschiedene Autoren, die mit Blick auf die zunehmende Ungleichverteilung von Einkommen und Vermögen in den Modellen der Mitarbeiterbeteiligung Ansätze zum Gegensteuern sehen. Teilen Sie diese Grundannahme? Kann das aus Ihrer Sicht ein Beitrag sein, die Schere zwischen Arm und Reich zu schließen?

In Ihrer Stellungnahme werfen Sie einen sehr differenzierten Blick auf die Frage der Erhöhung des Freibetrags gemäß § 3 Nr. 39 Einkommensteuergesetz (EStG). Können Sie begründen, woher die Skepsis rührt, insbesondere vor dem Hintergrund verteilungspolitischer Fragestellungen?

Stv. Vorsitzender **Albrecht Glaser**: Herr Thannisch, Deutscher Gewerkschaftsbund, bitte.

Sv **Rainald Thannisch** (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ihre erste Frage kann ich mit „Ja“ beantworten. Wir denken, dass das Thema Mitarbeiterkapitalbeteiligung verteilungspolitisch zu begrüßen ist. In einer langfristigen ökonomischen Betrachtung zeigt der DGB-Verteilungsbericht, dass die Lohnquote sinkt, während die Profitquote steigt. In den letzten Jahren gibt es allerdings eine gegenläufige Entwicklung, sodass der Effekt nicht mehr so stark ist. Seit dem Jahr 2000 steigen eher die Lohneinkünfte. Das spricht aus unserer Sicht für die Bedeutung der Tarifeinkommen und die damit einhergehende stabilisierende Funktion im Gegen-

satz zu volatileren Formen. Nichtsdestotrotz können Mitarbeiterbeteiligungen sinnvoll sein. Auch unser DGB-Grundsatzprogramm aus dem Jahr 1996 hat einen verteilungspolitischen Ansatz.

Ich möchte kurz erwähnen, dass es in den Unternehmen, in denen es Belegschaftsaktien gibt und in denen sich Belegschaftsaktionäre zusammenschließen, Belegschaftsaktionärsvereine gibt. Die Vereine sind zwar nicht in wünschenswerter Anzahl vorhanden, aber sie sind durchaus vorhanden, zum Beispiel bei Siemens. Diese Vereine setzen sich über die Eigentumsrechte für die Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen ein.

Sie sprechen zu Recht die Frage der Erhöhung des Einkommensteuerfreibetrags an. Wir haben dazu eine differenzierte Position. Wir sehen durchaus Gründe, die für eine Erhöhung sprechen. Allerdings sollte beachtet werden, dass Mitarbeiterkapitalbeteiligungen immer nur einem Teil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Verfügung stehen werden. Die Mitarbeiter in Kirchen, Wohlfahrtsverbänden oder im öffentlichen Dienst können beispielsweise schon rein technisch keine Beteiligung bekommen.

Zudem kommen Mitarbeiterkapitalbeteiligungen im Niedriglohnbereich nur selten vor. Ich hatte Kontakt zur Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, die das Thema für die Branche des Gebäudereinigerhandwerks überprüft hat. Dort zeigt sich ganz klar, dass Mitarbeiterbeteiligungen in diesem Bereich so gut wie nicht bekannt sind. Die Niedriglohnbereiche sind faktisch ausgeschlossen, was aus meiner Sicht verteilungspolitisch bedenklich ist. Wir wissen zudem, dass kleinere und mittlere Unternehmen eine solche Beteiligung eher nicht anbieten.

Eine Evaluierung von diversen finanzwissenschaftlichen Forschungsinstituten im Auftrag des Bundesministeriums der Finanzen (BMF) kommt auf ungefähr eine Million Arbeitnehmer, die von einer Mitarbeiterbeteiligung profitieren. Die Evaluierung legt andere Zahlen zu Grunde als der Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung. Die Differenz kann ich nicht erklären. Diese Evaluierung zeigt, dass nur ein Teil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer davon profitiert. Das spricht für eine gewisse Vorsicht.

Im Übrigen möchte ich noch kurz das Stichwort des doppelten Risikos erwähnen. Sinnbildlich



kann gesagt werden, dass hier alle Eier in einen Korb gelegt werden. Das ist ein Problem und eine Herausforderung. Es werden Anreize zu durchaus riskanten Anlageformen gesetzt. Das sollte bei der Planung einer Subventionierung berücksichtigt werden. Ich würde sagen, je größer der steuerpolitische Anreiz gewählt wird, desto größer ist der Anreiz, in riskante Anlageformen zu investieren.

Stv. Vorsitzender **Albrecht Glaser**: Als nächstes hat Herr Dr. Hollnagel von der Fraktion der AfD das Wort.

Abg. **Dr. Bruno Hollnagel** (AfD): Meine Frage geht an Herrn Hinderlich. Unter dem Aspekt der Altersvorsorge und der Rendite schlagen Sie eine Mitarbeiterbeteiligung in Form von Aktien vor. Sie erwähnen dabei zu Recht die „Klumpenrisiken“. Wie wollen Sie das Klumpenrisiko lösen? Wie stellen Sie sich einen möglichen Schutz bei Insolvenzen vor?

Wir haben bereits erlebt, dass viele Startups und andere kleine Unternehmen in die Insolvenz gegangen sind und die Mitarbeiter ihre Altersvorsorge verloren haben. Wie kann davor geschützt werden? Wie soll das Insolvenzrisiko behandelt werden, wenn dessen Berücksichtigung zu Lasten der Rendite der Mitarbeiteranteile geht?

Stv. Vorsitzender **Albrecht Glaser**: Die Frage war an Mercer Deutschland GmbH gerichtet. Herr Hinderlich, bitte.

Sv **Björn Hinderlich** (Mercer Deutschland GmbH): Wir sehen durchaus die Gefahr des „Klumpenrisikos“. Wer bei einem Unternehmen beschäftigt ist und in Mitarbeiteraktien investiert, riskiert im Insolvenzfall nicht nur den Wegfall des Arbeitsplatzes, sondern auch den Wegfall der Kapitaleinkünfte. Wir haben das nicht detailliert evaluiert, uns sind dazu auch keine Statistiken bekannt. Trotzdem würden wir das Risiko für überschaubar halten und mehr Chancen als Risiken sehen. Dementsprechend halten wir das Thema Mitarbeiterkapitalbeteiligung, insbesondere in Aktien, für ein gutes Instrument, welches den Mitarbeitern zur Verfügung gestellt werden sollte.

Bei der Ausgestaltung eines entsprechenden Sicherungsschutzes haben wir zwei Alternativen in unserer Stellungnahme angegeben. Der eine Schutz könnte dahingehend ausgestaltet werden, dass das Anlagerisiko nicht nur auf das eigene Unternehmen

bezogen wird, sondern den Mitarbeitern in einer Art Fondslösung die Möglichkeit gegeben wird, breiter zu investieren. Beim Insolvenzschutz bietet der Pensions-Sicherungs-Verein der betrieblichen Altersversorgung einen guten Anknüpfungspunkt. Ohne ein detailliertes Konzept ausgearbeitet zu haben, könnte unter Einbeziehung mehrerer Unternehmen ein vergleichbarer geteilter Risikoschutz mit entsprechenden Beiträgen aufgesetzt werden, sodass im Falle der Insolvenz die Mitarbeiter neben ihrem Arbeitsplatz nicht auch die Kapitaleinkünfte verlieren. Dort könnten ähnliche Mechanismen wie bei der betrieblichen Altersversorgung installiert werden.

Abg. **Dr. Bruno Hollnagel** (AfD): Ich richte die gleiche Frage auch an Herrn Vollmann.

Stv. Vorsitzender **Albrecht Glaser**: Herr Vollmann, Bundesverband Deutscher Startups.

Sv **Christian Vollmann** (Bundesverband Deutscher Startups e. V.): Es ist wichtig zu beachten, dass die Mitarbeiterbeteiligung ein Zusatz zum Gehalt ist. Arbeitnehmer in Deutschland zahlen in die Rentenkasse ein, sodass sie dadurch eine Altersvorsorge haben. Wir sehen also nicht, dass durch die Insolvenz eines Startups, das immer auch ein Hochrisikounternehmen ist, die Altersvorsorge der Mitarbeiter gefährdet wird.

Die Mitarbeiterbeteiligung sorgt im Bereich der Startups als Zusatzkomponente dafür, dass wir im internationalen Wettbewerb um die Top-Talente wettbewerbsfähig bleiben. Wenn die besten Experten für Künstliche Intelligenz (KI) oder Software-Developer in deutschen Startups angestellt werden sollen, stellt das Fix-Gehalt nur einen reinen „Hygienefaktor“ dar. Diese Leute verlangen auch nach einer Mitarbeiterbeteiligung.

Stv. Vorsitzender **Albrecht Glaser**: Als nächstes kommt die Fraktion der CDU/CSU. Herr Steiniger, bitte.

Abg. **Johannes Steiniger** (CDU/CSU): Meine Frage geht an den Bundesverband Deutscher Startups. Der Deutsche Steuerberaterverband stellt in seiner Stellungnahme die Wirksamkeit dieses Instruments mit Blick auf die angestrebten Ziele in Frage. Sie schreiben in Ihrer Stellungnahme, dass die Mitarbeiterbeteiligung ein entscheidender Faktor sei. Soeben haben Sie von weichen und anderen Faktoren gesprochen.



Können Sie das noch einmal ausführlicher begründen? Worin ist der entscheidende Faktor der Mitarbeiterbeteiligung im Hinblick auf die angesprochenen Ziele zu sehen?

Stv. Vorsitzender **Albrecht Glaser**: Herr Vollmann, Bundesverband Deutscher Startups, bitte.

Sv **Christian Vollmann** (Bundesverband Deutscher Startups e. V.): Sie müssen sich vorstellen, es gibt zwei entscheidende Input-Faktoren für Startups: Talent und Kapital. Im Zweifelsfall folgt das Kapital dem Talent. Das Talent ist also der mit Abstand wichtigste Input-Faktor.

Wir werden oft gefragt, wo das deutsche „Google“ ist oder wann das deutsche „Facebook“ kommt. Wenn in Deutschland solche Unternehmen von Weltformat aufgebaut werden sollen, müssen die besten Köpfe nach Deutschland geholt werden. Deutschland steht dabei im internationalen Wettbewerb mit dem Silicon Valley, Paris, London, Madrid, Tel Aviv etc. Das Talent, vor allem das Top-Talent, ist international mobil. Es ist also auch ein Wettbewerb der Standorte.

Insofern ist es nicht überzogen, zu sagen, dass die Mitarbeiterbeteiligung der entscheidende Faktor ist, um die besten Talente nach Deutschland zu holen. Der Status quo ist für Startups leider extrem unbefriedigend. Laut der Studie „Notoptional.eu“ von Index Ventures landet Deutschland im Vergleich von 22 Industrienationen auf dem 21. Platz, also dem vorletzten. Uns geht es darum, daran etwas zu ändern.

Stv. Vorsitzender **Albrecht Glaser**: Herr Steiniger, Sie haben noch Zeit für Nachfragen.

Abg. **Johannes Steiniger** (CDU/CSU): Ich habe eine weitere Frage an Herrn Vollmann. Wir sehen, dass es in anderen europäischen Ländern sehr viel höhere Freibeträge gibt. Daher gibt es die Forderung nach einer Anpassung an das europäische Umfeld.

Gibt es Studien, die signifikante Effekte zwischen dem Freibetrag und der Attraktivität der Mitarbeiterbeteiligung sowie für die genannten Ziele der Personalbindung, Identifikation und der Demokratisierung der Unternehmen aufweisen?

Stv. Vorsitzender **Albrecht Glaser**: Herr Vollmann, Bundesverband Deutscher Startups, bitte.

Sv **Christian Vollmann** (Bundesverband Deutscher Startups e. V.): Der Bundesverband Deutscher Startups führt gerade eine solche Studie durch, die im zweiten Quartal veröffentlicht werden soll. Grundsätzlich lässt sich sagen, dass die Anhebung des Freibetrags nicht ausreicht. Wir reden von Mitarbeiterbeteiligungen, die im Erfolgsfall regelmäßig fünfstellige oder sechsstelligen Beträge erreichen können.

Um ein Beispiel zu nennen: Bei dem erfolgreichen Börsengang von Zalando in Deutschland mit einem Initial Public Offering (IPO) von ca. sieben Milliarden US-Dollar waren außer den Gründern eine Handvoll Mitarbeiter am Erfolg beteiligt. Wenn in den USA ein Unternehmen an die Börse geht, sind sehr viel mehr Mitarbeiter beteiligt. Zum Beispiel war Twitter beim IPO 18 Milliarden US-Dollar wert und es waren über 1 000 Mitarbeiter beteiligt. Selbst bei einer größenadjustierten Betrachtung ist das immer noch ein Faktor von 30.

Das führt dazu, dass dort viel mehr Mitarbeiter mit Expertise entstehen, die das Geld in die nächste Generation von Gründern investieren oder teilweise mit dem Kapital selbst gründen. So bauen Sie ein Startup-Ökosystem auf.

Stv. Vorsitzender **Albrecht Glaser**: Herr Steiniger, haben Sie noch eine Nachfrage?

Abg. **Johannes Steiniger** (CDU/CSU): Ich würde die Frage auch an Herrn Reck stellen wollen.

Stv. Vorsitzender **Albrecht Glaser**: Herr Reck, GetYourGuide Deutschland GmbH, bitte.

Sv **Johannes Reck** (GetYourGuide Deutschland GmbH): Es gibt bereits eine Live-Studie, die heißt „Silicon Valley“. Wenn Sie sich die großen Unternehmen des Silicon Valleys wie YouTube, LinkedIn, Twitter oder Tesla ansehen, sind alle diese Unternehmen von Mitarbeitern mit den Erlösen aufgebaut worden, die sie zuvor als Mitarbeiter bei anderen Unternehmen erzielt hatten. Elon Musk, der in Deutschland mittlerweile in aller Munde ist, war ursprünglich ein Mitarbeiter bei PayPal. Genau diesen Mechanismus, mit dem Elon Musk sein erstes Geld gemacht und Tesla gegründet hat, gibt es in Deutschland nicht. Deswegen sind wir heute hier.

Stv. Vorsitzender **Albrecht Glaser**: Die nächste Frage kommt von der Fraktion der FDP. Frau Stark-Watzinger, bitte.



Abg. **Bettina Stark-Watzinger** (FDP): Ich freue mich, dass wir heute ein sehr wichtiges Thema diskutieren, dass in Deutschland leider ein Nischen-Dasein führt.

Meine erste Frage geht an Herrn Dr. Möllmann. Der Bundesverband Deutscher Startups hat bereits die Wettbewerbsnachteile dargelegt. Sie selbst haben in Ihrer Publikation geschrieben, wenn es dem Gesetzgeber ein Anliegen ist, diese Mitarbeiterkapitalbeteiligung zu erhöhen, sind die herausgearbeiteten Leitlinien des Bundesfinanzhofs (BFH) sehr kontraproduktiv.

Was muss Ihrer Auffassung nach in Deutschland passieren? Welche Rahmenbedingungen müssen wir schaffen, um Mitarbeiterkapitalbeteiligungen interessanter zu machen?

Wenn noch Zeit bleibt, würde ich gern Herrn Reck befragen. Sie haben mit „Notoptional.eu“ pointiert dargelegt, dass Handlungsdruck besteht. Können Sie aus Sicht eines Betroffenen schildern, was die größten Hindernisse sind?

Stv. Vorsitzender **Albrecht Glaser**: Herr Dr. Möllmann, Schnittker Möllmann Partners, bitte.

Sv **Dr. Peter Möllmann** (Schnittker Möllmann Partners): Sie spielen auf die steuerlichen Rahmenbedingungen von Mitarbeiterbeteiligungen an. Es gibt dort zwei Kernprobleme. Das eine ist die sogenannte Anfangsbesteuerung. Wenn Sie Mitarbeiter beteiligen und ihnen eine Kapitalbeteiligung einräumen, kommt es sofort zu einer Lohnbesteuerung in Höhe des Verkehrswerts der eingeräumten oder übertragenen Anteile. Wenn Sie später virtuelle Beteiligungen haben, kommt es zwar nicht zu einer Anfangsbesteuerung, da es ein Differenzgeschäft ist, aber es kommt am Ende wieder zu einer Lohnbesteuerung.

Sowohl die Anfangsbesteuerung bei echten Kapitalbeteiligungen als auch die Lohnbesteuerung bei späteren, virtuellen Beteiligungen sind Standortnachteile. Das muss ganz klar gesagt werden. Die Anfangsbesteuerung geht auf eine Rechtsprechung des BFH zum sogenannten Zufluss-Zeitpunkt zurück. Danach kommt es bei der Einräumung einer Beteiligung oder bei der Ausübung einer Option aus einer solchen Beteiligung zur sofortigen Lohnbesteuerung. Der Mitarbeiter hat zu diesem Zeitpunkt aber gar kein Geld, um die Steuern zu bezahlen. Das bezeichnet der Antrag der Fraktion

der FDP als „Dry Income“. Das muss bei der Anhebung des Freibetrags berücksichtigt werden. Obwohl die Anhebung des Freibetrags eine gute Einzelmaßnahme ist, eignet sie sich besser für Belegschaftsaktien, da es in diesem Fall keine Unsicherheiten bei der Bewertung des geldwerten Vorteils gibt.

Daher sollten aus meiner Sicht zwei Dinge getan werden, wenn eine steuerpolitische Förderung gewollt ist: Der Besteuerungszeitpunkt, also der Zufluss-Zeitpunkt, sollte entgegen der BFH-Rechtsprechung auf den Zeitpunkt gelegt werden, in dem ein Mitarbeiter seine Beteiligung zu Geld macht, sodass er dann seine Lohnsteuer bezahlen kann. Damit wird das Dry-Income-Problem adressiert. Die zweite, weitergehende und aus meiner Sicht noch wirkungsvollere Maßnahme wäre die Zurechnung der virtuellen Beteiligungen oder auch des Zuflusses aus einer echten Beteiligung zu den Kapitaleinkünften. Dann hätten Sie das Verteilungsproblem adressiert. Die Besteuerung der Kapitaleinkünfte ist in Deutschland nach derzeitiger Rechtslage durch den niedrigeren Steuersatz deutlich attraktiver als die Lohnbesteuerung.

Die Mitarbeiterbeteiligung bleibt dennoch ein kleiner Bestandteil. Herr Vollmann hat das richtig gesagt. Wir reden nicht über eine vollständige Ersetzung von Lohneinkünften durch Kapitalbeteiligungen.

Stv. Vorsitzender **Albrecht Glaser**: Herr Reck von GetYourGuide wurde auch angesprochen.

Sv **Johannes Reck** (GetYourGuide Deutschland GmbH): Ich berichte kurz aus der Praxis. Sie alle wissen, dass Deutschland im Mittelpunkt einer digitalen Transformation steht. Ich leite ein Tourismusunternehmen in Berlin, das sehr schnell wächst. Wir haben 700 Mitarbeiter und haben das Unternehmen innerhalb der letzten Jahre aufgebaut.

Unsere Konkurrenz ist nicht TUI oder das lokale Reisebüro, sondern Google, Facebook und Airbnb. Wir stehen mit diesen Konzernen in einem täglichen Wettstreit um das beste Talent. Potentielle Mitarbeiter, die von uns Jobangebote bekommen, bekommen ebenfalls Angebote aus London, Tel Aviv und dem Silicon Valley. Sie sind, wie Herr Vollmann richtig gesagt hat, sehr mobil.



Die Mitarbeiterbeteiligung ist das wichtigste Instrument zum Abwerben bzw. Anwerben und Halten dieser Talente. Im Vergleich zu den anderen Standorten haben wir zwei große Nachteile: Zum einen bei der Ausgabe der Aktien, weil wir keine richtigen Aktien ausgeben können, wie Herr Möllmann richtig gesagt hat, zum anderen bei der späteren Besteuerung. Das macht es für uns in Deutschland im Vergleich zum Silicon Valley fast doppelt so teuer, über die virtuellen Beteiligungsprogramme Talente einzustellen.

Stv. Vorsitzender **Albrecht Glaser**: Wir kommen zur Fraktion DIE LINKE. Herr De Masi, bitte.

Abg. **Fabio De Masi** (DIE LINKE.): Ich möchte Herrn Thannisch vom DGB befragen. Die steuer- und sozialabgabenbefreite Kapitalbeteiligung wurde angesprochen. Bisher gilt für solche Umwandlungen, dass diese nur zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn vom Arbeitgeber erbracht werden dürfen. Für Arbeitgeber sind Entlastungen beim Bruttolohn natürlich durchaus attraktiv. Allerdings ist es im Rahmen von im Zeitablauf anstehenden Gehaltserhöhungen möglich, diese Bestimmung zu umgehen. Der BFH hat kürzlich seine Rechtsprechung geändert, wonach solche Umwandlungen künftig auch im Rahmen von Barlohnkürzungen möglich sein sollen.

Wie ist Ihre Position dazu? Sehen Sie hier gesetzgeberischen Handlungsbedarf, um dies zu vermeiden?

Stv. Vorsitzender **Albrecht Glaser**: Herr Thannisch, Deutscher Gewerkschaftsbund.

Sv **Rainald Thannisch** (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ich muss an dieser Stelle sagen, dass ich kein Steuerexperte bin. Ich habe mich bei der Stellungnahme mit den Steuerpolitikern des DGB abgestimmt. Deswegen kann ich Ihre Frage, insbesondere zur neuen BFH-Rechtsprechung, nicht im Detail beantworten.

Der DGB hat 2017 steuerpolitische Eckpunkte vorgelegt. Wir möchten zu einer einheitlichen Besteuerung anhand des persönlichen Einkommensteuersatzes zurückkommen, weg von der Abgeltungsteuer. Wir können uns allerdings sehr gut vorstellen, den Freibetrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, also den Arbeitnehmerpauschbetrag, entsprechend zu erhöhen.

Wir haben eine ablehnende Position zur Beitragsfreiheit von Sozialversicherungsbeiträgen. Das würden wir nicht befürworten, weil wir der Meinung sind, dass diese wirklich in den Sozialversicherungssystemen gebraucht werden.

In der Praxis gibt es viele Anwendungsfälle, in denen auch Gewerkschaften oder Betriebsräte Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodelle unterstützen. Unsere Devise ist in diesem Zusammenhang eindeutig: Das soll zusätzlich zum Tariflohn gestaltet werden. Dann sind die Kolleginnen und Kollegen in der Regel sehr aufgeschlossen und bringen sich konstruktiv in die Gestaltung mit ein.

Wichtig ist noch, dass diese Förderung allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern offenstehen muss. Es gibt Entwicklungen, die nicht in diese Richtung gehen. Eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung verdeutlicht, dass es vielfach nur Angebote für einzelne Berufsgruppen gibt. Das halten wir für grundsätzlich problematisch. Umso wichtiger ist, dass in Bezug auf das Einkommensteuergesetz die Vorgabe weiterhin gilt, dass eine steuerliche Subventionierung nur dann stattfindet, wenn tatsächlich allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern das entsprechende Angebot offensteht.

Stv. Vorsitzender **Albrecht Glaser**: Herr De Masi, Sie haben noch Zeit für eine Nachfrage.

Abg. **Fabio De Masi** (DIE LINKE.): Ich möchte an Ihre Ausführungen anknüpfen. Sie schreiben in Ihrer Stellungnahme „Richtig aufgesetzt kann die Kapitalbeteiligung durchaus eine attraktive Option für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sein.“ Sie haben aber auch auf die Bedeutung der Tarifpolitik hingewiesen, dass die Lohnquote stabilisiert wurde.

Wie müsste nach Ihrer Auffassung eine Kapitalbeteiligung aussehen, die eben nicht zur Lohnspreizung beiträgt und auch die immateriellen Beteiligungsrechte sichert?

Stv. Vorsitzender **Albrecht Glaser**: Herr Thannisch, Deutscher Gewerkschaftsbund.

Sv **Rainald Thannisch** (Deutscher Gewerkschaftsbund): Wir glauben, dass es keinen unmittelbaren Zielkonflikt zwischen der gesetzlichen Mitbestimmung und der Kapitalbeteiligung gibt. Im Gegenteil: Es gibt Studien, die nachweisen, dass die auch von der Unternehmensseite erhofften positiven



Effekte der Mitarbeiterkapitalbeteiligung gerade dann zum Tragen kommen, wenn es eine beteiligungsorientierte Unternehmenskultur gibt. Dafür steht die Mitbestimmung.

Ohne mir selbst zu sehr ein Stichwort geben zu wollen: Die gesetzliche Mitbestimmung braucht dringend ein Update. Das gilt sowohl für die betriebliche als auch für die Unternehmensmitbestimmung. Letzteres ist mein Kernthema beim DGB. Meine Empfehlung wäre, dafür Sorge zu tragen, dass die Mitbestimmungsgesetze mit Blick auf die bevorstehende sozial-ökologische Transformation angepasst und gestärkt werden. Das wurde bereits angesprochen.

Stv. Vorsitzender **Albrecht Glaser**: Herr De Masi, Sie haben noch immer Zeit.

Abg. **Fabio De Masi** (DIE LINKE.): Herr Thannisch, Sie schreiben in Ihrer Stellungnahme, dass Sie Mezzanine-Beteiligungsmodelle, zum Beispiel in Form von stillen Beteiligungen und Genussrechten, kritisch sehen. Könnten Sie dazu noch etwas sagen, insbesondere zum Punkt Insolvenzrisiko?

Stv. Vorsitzender **Albrecht Glaser**: Herr Thannisch, Deutscher Gewerkschaftsbund, bitte.

Sv **Rainald Thannisch** (Deutscher Gewerkschaftsbund): Wir sprechen uns dafür aus, dass mit dem Erwerb von Kapitalbeteiligungen auch Eigentumsrechte verbunden sind. Aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist es auch sinnvoll, diese zu nutzen.

Bei den Mezzaninen-Beteiligungsmodellen ist das nicht möglich, sodass wir diese skeptisch sehen. Das bedeutet nicht, dass wir sie in jeglicher Hinsicht ablehnen werden. Manchmal gibt es keine Alternative. Idealerweise würden wir uns für die Gewährung von Eigentumsrechten aussprechen, die dann auch im Sinne der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahrgenommen werden können.

Stv. Vorsitzender **Albrecht Glaser**: Für die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN Herr Dr. Bayaz, bitte.

Abg. **Dr. Danyal Bayaz** (B90/GR): Vielen Dank, Herr Thannisch, dass Sie gerade noch einmal unterstrichen haben, dass sich betriebliche Mitbestimmung und Mitarbeiterbeteiligungen ergänzen und nicht gegenseitig ausschließen. Ich unterstreiche das, was Sie gesagt haben: Ein Update der Mit-

bestimmung ist notwendig, wenn wir wie Herr Steiniger über die Demokratisierung der Unternehmen sprechen. Damit beschäftigen wir uns im Deutschen Bundestag.

Meine Frage geht an Herrn Reck. Sie haben bereits ein bisschen geschildert, in welchem Umfeld wir uns bewegen. Sie sind der Unternehmer in der Runde der Sachverständigen. Welche Erfahrungen machen Sie, wenn Sie mit Talenten sprechen, die Sie anwerben wollen und die mit den Mechanismen der Mitarbeiterbeteiligungen in Deutschland konfrontiert werden?

Stv. Vorsitzender **Albrecht Glaser**: Herr Reck, GetYourGuide, bitte.

Sv **Johannes Reck** (GetYourGuide Deutschland GmbH): Im Zusammenhang mit modernen Software-Unternehmen, die oftmals durch Venture-Kapital finanziert sind und schnell wachsen, muss man verstehen, dass das Talent, was wir an den deutschen Universitäten haben, nicht einmal im Ansatz reicht, um den Bedarf dieser schnell wachsenden Software-Unternehmen zu decken.

Nehmen Sie mein Unternehmen als Beispiel. GetYourGuide sitzt in Berlin. Wir haben nur noch 15 Prozent deutsche Mitarbeiter, 85 Prozent kommen aus dem europäischen oder außereuropäischen Ausland. Ich stimme den Vorrednern zu, dass bei den Einstiegsberufen, den Software-Entwicklern, zunächst auch softe Faktoren wie flexible Arbeitszeiten, Firmenkultur, Rente usw. eine wichtige Rolle spielen. Aber bereits bei Leuten, die zwei, drei oder vier Jahre Erfahrung haben, kommt das Thema Mitarbeiterbeteiligung ganz klar an erster Stelle. Wenn wir über die Spezialisten in den Bereichen Künstliche Intelligenz oder zukünftig Klimatechnologie sprechen, werden wir nicht umhin kommen, diese Leute sehr stark an der Innovationskraft unserer Unternehmen zu beteiligen. Das heißt ganz konkret, dass Aktien der Unternehmen auch an die Mitarbeiter als Bestandteil ihres Gesamt-Vergütungspakets fließen müssen.

Das sehen wir mittlerweile als wichtigsten Punkt an. Ich bin Chief Executive Officer (CEO) und Gründer. Ich verbringe mindestens 30 Prozent meiner Zeit mit dem Anwerben von internationalen Top Talenten. Dabei gibt es eigentlich nur ein Thema: die Mitarbeiterbeteiligung.



Hierbei habe ich im Vergleich zu meinen ausländischen Konkurrenten und Kollegen in London, Paris, New York und im Silicon Valley einen massiven Standortnachteil. Emmanuel Macron hat diese Reform in Frankreich nicht ohne Grund persönlich angepackt. Deswegen kann ich nur sagen, dass nach meiner Erfahrung aus der Praxis eine Reform nicht nur „nice to have“, also eine schöne Ergänzung, wäre.

Um die Wettbewerbsfähigkeit des Digitalstandorts Deutschland zu erhalten, hat der deutsche Gesetzgeber keine andere Wahl, als wettbewerbsfähige Gesetze zu erlassen oder idealerweise Sonderanreize für Toptalente zu geben, damit diese nach Deutschland kommen. Wenn das nicht gemacht wird, ist die geplante Reform des Immigrationsrechts zur Anwerbung von Toptalenten sinnlos. Das muss ganz klar gesagt werden. Letztlich läuft heute im Digitalgeschäft oder in jedem anderen Technologiesgeschäft nichts mehr ohne Beteiligung.

Stv. Vorsitzender **Albrecht Glaser**: Für die Fraktion der SPD Frau Kiziltepe, bitte.

Abg. **Cansel Kiziltepe** (SPD): Wir haben gesehen, dass es unterschiedliche Sichtweisen gibt, was die Mitarbeiterbeteiligung angeht.

Meine Frage geht an Herrn Thannisch vom Deutschen Gewerkschaftsbund. In Ihrer Stellungnahme begrüßen Sie die Mitarbeiterbeteiligung grundsätzlich, das machen wir auch. Nichtsdestotrotz möchten wir den Fokus noch einmal auf die Mitbestimmung legen. Die beiden vorliegenden Anträge werfen die Mitbestimmungsfrage nicht auf. Herr Thannisch hat angesprochen, dass es Belegschaftsaktivenvereinigungen gibt. Der Anteil am Gesamtunternehmen ist aber nicht so groß, dass strategisch darauf hingearbeitet werden könnte, dass im Sinne des Betriebes oder der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entschieden wird.

Sehen Sie Handlungsbedarf für die Mitbestimmungsgesetze in Deutschland? Müsste in diesem Bereich etwas geändert werden, wenn die strategischen Ziele für das Gesamtunternehmen, also auch für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, stärker in den Fokus genommen werden?

Stv. Vorsitzender **Albrecht Glaser**: Herr Thannisch, Deutscher Gewerkschaftsbund.

Sv **Rainald Thannisch** (Deutscher Gewerkschaftsbund): In der Tat sehen wir Bedarf für eine Stär-

kung des Betriebsverfassungsgesetzes und der Mitbestimmungsgesetze. Ich möchte nur ein paar Stichworte nennen: Zum einen ist es wichtig, den Kündigungsschutz für die Initiatorinnen und Initiatoren von Betriebsratswahlen zu erhöhen. Wir erleben leider, dass die Betriebsratsgründungen massiv behindert werden. Das ist nicht die Regel, es kommt aber doch vor.

Das Gesetz sieht die Gründung von Betriebsräten in Unternehmen mit mindestens fünf Mitarbeitern vor. Natürlich bedarf es einer Initiative. Zur Wahrheit gehört aber auch, dass diese Initiative oft behindert wird. Nach Erkenntnissen der Hans-Böckler-Stiftung wird ungefähr jede sechste Erstgründung eines Betriebsrates erfolgreich behindert und findet nicht statt. Das ist ein Skandal. Deswegen sind wir für einen stärkeren Kündigungsschutz. Ich finde es wichtig, das in einer Debatte um Mitarbeiterkapitalbeteiligungen zu erwähnen.

Weiterhin fordern wir Schwerpunktstaatsanwaltschaften und die Umwandlung des Antragsdelikts der Behinderung der Gründung eines Betriebsrates in ein Officialdelikt. Die Erfahrung zeigt, dass eine Staatsanwaltschaft nur ganz selten Anklage erhebt, obwohl das Betriebsverfassungsgesetz Sanktionen vorsieht. Die Sanktionen werden in aller Regel nicht entsprechend angewendet.

Es gibt noch weitere Punkte insbesondere im Kontext der Digitalisierung: eine bessere Beziehung von externem Sachverstand, eine Stärkung der Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten im Hinblick auf Datenschutz, Missbrauch von Werkverträgen und Personalplanung, insbesondere bei Outsourcing.

Ein wichtiges Thema ist auch die Neudefinition des Arbeitnehmerinnen-, Arbeitnehmer- und Betriebsbegriffs. Dieser stammt noch aus analogen Zeiten und sollte an die digitale Zeit angepasst werden, auch hinsichtlich der Strukturen der Zusammenarbeit.

Wir brauchen Reformen bei den Mitbestimmungsgesetzen, also bei der Mitbestimmung in Unternehmen und Aufsichtsräten. Die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) und die Richtlinien der EU-Kommission führen dazu, dass die vormals klaren deutschen Vorgaben der Mitbestimmungsgesetze umgangen werden können.



Wir erleben in der Praxis eine gute Partnerschaft in den Aufsichtsräten der Unternehmen, in denen die Mitbestimmung stattfindet. Wir erleben allerdings auch, dass junge Unternehmen, die in die Nähe der Schwellenwerte kommen – beim Drittelbeteiligungsgesetz liegt der Wert bei 500 Beschäftigten, beim Mitbestimmungsgesetz bei 2 000 Beschäftigten – offenbar Anreize haben, der Mitbestimmung zu entgehen. Wir reden über Partnerschaften und die gemeinsame Weiterentwicklung, dazu gehört für uns auch die Mitbestimmung im Aufsichtsrat als Zukunftsmodell, um zum Beispiel Digitalisierungsstrategien besprechen zu können.

Diese jungen Unternehmen haben Anreize und entziehen sich der Unternehmensmitbestimmung letztlich erfolgreich, sodass wir in den letzten Jahren wenige Neuzugänge im Bereich der mitbestimmten Unternehmen erleben. Der Bestand bleibt stabil, aber es kommen wenig Unternehmen nach. Das ist auf die Dauer problematisch.

Daher haben der DGB und die Gewerkschaften im Rahmen der „Offensive Mitbestimmung“ die Forderungen entwickelt, die Mitbestimmungsgesetze auszubauen und das Betriebsverfassungsgesetz an die digitale Zeit anzupassen.

Stv. Vorsitzender **Albrecht Glaser**: Von der Fraktion der CDU/CSU Herr Dr. Tebroke, bitte.

Abg. **Dr. Hermann-Josef Tebroke** (CDU/CSU): Meine ersten Fragen richten sich an den Bundesverband der Mitarbeiterbeteiligung. Herr Dr. Beyer, Sie beobachten die Mitarbeiterbeteiligung seit einer längeren Zeit, nicht nur die Auswirkungen in Startup-Unternehmen. Meine Frage zielt auf die grundsätzliche Akzeptanz von Mitarbeiterbeteiligungen. Der Deutsche Gewerkschaftsbund trägt als Kritik vor, dass der Zugang zur Mitarbeiterbeteiligung nicht gleich verteilt ist und daraus möglicherweise Akzeptanzprobleme grundsätzlicher Art resultieren könnten. Teilen Sie diese Einschätzung?

Gibt es Hinweise darauf, dass innerhalb eines Unternehmens Konflikte zwischen beteiligten und nicht beteiligten Mitarbeitern bestehen?

Sie haben viele Unternehmen, zum Beispiel Siemens, beobachtet. Gibt es auch Beispiele für misslungene Mitarbeiterbeteiligungen?

Stv. Vorsitzender **Albrecht Glaser**: Herr Dr. Beyer, Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung, bitte.

Sv **Dr. Heinrich Beyer** (Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung – AGP): Wir stellen im Hinblick auf die Akzeptanz generell fest, dass insbesondere in den Familienunternehmen im Mittelstand ein sehr entspanntes Verhältnis zum Thema Mitarbeiterkapitalbeteiligung existiert. Das war nicht immer so. Das hat sehr viel mit dem Thema Fachkräftemangel und der Steigerung der Firmenattraktivität im Wettbewerb um qualifizierte Fach- und Führungskräfte zu tun. Vielleicht hat es auch mit dem erfolgten Generationenwechsel und den zunehmend jüngeren Chefs in diesen mittelständischen Unternehmen zu tun.

Ganz allgemein: Es gibt insgesamt eine höhere Akzeptanz bei den Mitarbeitern. Es gibt natürlich auch Firmen, in denen nur Führungskräfte beteiligt werden. Dagegen ist erst einmal nichts zu sagen. Es ist die Entscheidung des Unternehmens, wem das angeboten wird. Eine Förderung gibt es aber nur für Programme, die breitflächig sind und sich an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richten. Das soll auch nicht geändert werden, das ist vollkommen unstrittig.

Konflikte zwischen beteiligten und nicht beteiligten Mitarbeitern sind mir als strategisches Problem nicht bekannt. In den Aktiengesellschaften ist es einfacher. Dort gehen die Mitarbeiter zur Hauptversammlung und geben ihre Stimme ab. Zum Teil sind sie in entsprechenden Vereinen organisiert.

Im Mittelstand ist das ein bisschen anders. Bei den Mezzaninen-Beteiligungen – an denen kein Weg vorbei führt, weil es nur diese gibt, Herr Thannisch – gibt es keine Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte. Es gibt aber andere Formen der Kooperationen der Gruppe der stillen Gesellschafter oder der Genussrechteinhaber mit dem Unternehmen, die auf freiwilliger Basis vereinbart sind oder manchmal auch einfach nur praktiziert werden. Ich glaube nicht, dass dort etwas verändert werden sollte. Das liegt einfach an der Art der Mitarbeiterbeteiligung, die in diesen Unternehmen möglich ist.

Misslungene Mitarbeiterbeteiligungen gibt es nicht. Wenn eine Mitarbeiterbeteiligung misslingt, ist sie gar nicht erst eingeführt worden. Das ist ein ganz interessantes Phänomen. Das passiert vorher in der Beratung und Implementierung von Beteiligungsprogrammen.



Um das noch zu sagen: Das Thema Insolvenz spielt immer eine Rolle. Ja, es ist ein doppeltes Risiko. Aber mir ist kein Unternehmen bekannt, bei dem Mitarbeiter durch eine Insolvenz einen Teil ihres Kapitals verloren hätten. Gleichwohl kann insbesondere bei den Mittelstandsprogrammen darüber nachgedacht werden, ob eine Insolvenzabsicherung vorgenommen werden sollte. Beim Mittelstand sind die Mitarbeiter Gläubiger und verlieren durch eine Insolvenz alles auf einmal. Für Belegschaftsaktionäre sehe ich, unabhängig davon, ob die Aktien von den Mitarbeitern ohne Programm oder im Rahmen eines Beteiligungsprogramms erworben worden sind, keine mögliche Form der Absicherung.

Stv. Vorsitzender **Albrecht Glaser**: Die nächste Frage kommt von der Fraktion der CDU/CSU. Herr Gutting, bitte.

Abg. **Olav Gutting** (CDU/CSU): Meine Frage geht an den Deutschen Steuerberaterverband. Einer der Anträge sieht eine Mindesthaltepflicht vor. Wie stehen Sie zu einer Mindesthaltepflicht, insbesondere vor dem Hintergrund des Erhalts einer gewissen Flexibilität? Die Notwendigkeit der Flexibilität ist in den vorangegangenen Äußerungen deutlich geworden.

Außerdem ist eine selektive Förderung von Startups vorgesehen. Ist es steuersystematisch und rechtlich möglich, eine Abgrenzung von Startups zu etablierten Unternehmen vorzunehmen?

Eine weitere Frage habe ich an Herrn Schmitz vom Bundesverband Deutscher Kapitalbeteiligungsgesellschaften. Wir haben gehört, dass es das Ziel sein muss, die Einkünfte aus einer Beteiligung den Einkünften aus Kapitalvermögen zuzuordnen. Wir betrachten also die ganze Zeit die Arbeitnehmerseite. Wie sieht es auf der Arbeitgeberseite aus? Was ist zum Betriebsausgabenabzug zu sagen?

Stv. Vorsitzender **Albrecht Glaser**: Zunächst die Frage an Frau Mein vom Deutschen Steuerberaterverband.

Sve **Sylvia Mein** (Deutscher Steuerberaterverband e. V.): Sie haben mit der Mindesthaltepflicht und der Aufspaltung der Freibeträge zwei Aspekte angesprochen.

Bei der Mindesthaltepflicht vertreten wir grundsätzlich die Auffassung, dass der Arbeitgeber die Ausgestaltung der Mitarbeiterbeteiligung möglichst

flexibel in der Hand haben sollte. Das haben wir in unserer Stellungnahme ausgeführt. Das dient auch den Interessen des Arbeitnehmers. Es ist nicht so, dass eine Mitarbeiterbeteiligung aufoktroziert wird, sondern sich beide Parteien über die Konditionen einigen.

Wenn Sie eine Mindesthaltepflicht ins Gesetz aufnehmen, um den Freibetrag zu gewähren, schränkt das die Flexibilität des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers bei der Ausgestaltung ein. Es kann im Einzelfall die Mitarbeiterbeteiligung unattraktiv werden lassen – zumindest im Hinblick auf diesen Freibetrag. Dabei sollte nicht vergessen werden, dass Mitarbeiterbeteiligungen jenseits des Freibetrags vereinbart werden. Das heißt, der Freibetrag nach § 3 Nr. 39 EStG scheint zumindest nach unserer Wahrnehmung und nach den Ausführungen der Sachverständigen, kein großes Thema zu sein. Insofern ist eine Mindesthaltepflicht schwierig.

Bei einer Aufspaltung der Freibeträge werden zusätzliche Parameter für eine Begünstigung ins Gesetz aufgenommen, die die Anwendung komplizierter machen. Jeder freut sich über die Vereinfachung des Steuerrechts. Eine Sonderregelung für Startups macht das Steuerrecht komplizierter und kann zu Gestaltungsmöglichkeiten führen.

Bei einer Kopplung der Freibeträge an Grenzen bzw. eine bestimmte Anzahl von Mitarbeitern müssen wir uns im Steuerrecht immer die Frage stellen, ob dann nicht eine gesellschaftsrechtliche Aufteilung in Frage kommt. Dann wird einfach eine Gesellschaft mit einem kleinen Teil von Arbeitnehmern gegründet, um die Begünstigung zu erhalten.

Grenzen führen bekanntermaßen zu Ausweichmechanismen und zu Gestaltungsanfälligkeit. In einem Gesetzgebungsverfahren wird man sich darüber länger austauschen und versuchen müssen, den Graubereich entsprechend zu regeln. Deshalb sind wir für einen Freibetrag, aber nicht für eine Aufspaltung.

Stv. Vorsitzender **Albrecht Glaser**: Herzlichen Dank. Als nächstes Herr Schmitz vom Bundesverband Deutscher Kapitalbeteiligungsgesellschaften, bitte.

Sv **Marc Schmitz** (Bundesverband Deutscher Kapitalbeteiligungsgesellschaften e. V. (BVK)): Ich bin kein ausgewiesener Steuerexperte. Meines Erach-



tens sind Betriebsausgaben abzugsfähig, die durch Lohn und Vergütung entstehen, während das bei Kapitalmaßnahmen wie der Mitarbeiterbeteiligung nicht der Fall wäre.

Das stellt aber kein Hindernis für Kapitalbeteiligungsgesellschaften oder Arbeitgeber dar, sondern es ist im Zweifel eine Abwägung von Risiken und Chancen, die schon vielfach beleuchtet wurden. Wegen der positiven Aspekte der Mitarbeiterbeteiligung stellt bei einer solchen Abwägung der Mangel der Abzugsfähigkeit ein notwendiges Übel dar.

Stv. Vorsitzender **Albrecht Glaser**: Herzlichen Dank. Für die Fraktion der AfD Herr Dr. Hollnagel, bitte.

Abg. **Dr. Bruno Hollnagel** (AfD): Meine Frage richtet sich an den Deutschen Steuerberaterverband. Es gibt das Problem der Bewertung von Mitarbeiterbeteiligungen. Wie könnte die Bewertung bei Gesellschaftsanteilen, die nicht gehandelt werden, ohne die Multiplikatoren-Methode durchgeführt werden?

Ich hatte eben den Eindruck, Sie hatten keine Zeit, Ihre Ausführungen zum Steuerfreibetrag zu beenden. Kann man noch etwas für die Verbesserung der Differenzierung machen? Welchen Vorschlag hätten Sie gegebenenfalls, das zu vertiefen oder besser zu machen?

Stv. Vorsitzender **Albrecht Glaser**: Frau Mein, Deutscher Steuerberaterverband, bitte.

Sve **Sylvia Mein** (Deutscher Steuerberaterverband e. V.): Die Bewertung richtet sich gemäß § 3 Nr. 39 EStG nach den Grundsätzen des Bewertungsgesetzes (BewG), und damit nach § 11 BewG. Bei Aktien, die am Kapitalmarkt gehandelt werden, ist die Bewertung grundsätzlich nicht schwierig. Bei GmbH-Anteilen muss die BFH-Rechtsprechung berücksichtigt werden. Bei stillen Beteiligungen und Genussrechten ist die Bewertung in Abhängigkeit von der Ausgestaltung und den vertraglichen Konditionen wahrscheinlich weniger schwierig.

Ich kann leider keine einfache Lösung anbieten, zumal es immer vom Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis überlagert wird. Es ist kein offener Markt. Der Verkehrswert der Beteiligung lässt sich nicht so leicht bestimmen.

Ihre zweite Frage bezog sich auf den Freibetrag. Wenn man die Attraktivität von Mitarbeiterbeteiligungen im Steuerrecht erhöhen möchte, ist der Freibetrag sicherlich ein Hebel. Das haben wir in unserer Stellungnahme geschrieben, der Kollege hat das auch ausgeführt: Im internationalen Vergleich müsste der Freibetrag deutlich angehoben werden. Das hat die Fraktion der FDP in ihrem Antrag sehr schön ausgeführt. Wir würden uns in einem ersten Schritt für 1 500 Euro aussprechen. Der im Kompromiss der Koalition zur Grundrente gefundene Betrag von 720 Euro ist sicherlich zu gering.

Das ist aber nicht der einzige Hebel, Herr Möllmann hat das bereits angesprochen. Natürlich gibt es das Problem mit der Zuordnung der Einkunftsarten. Dazu gibt es sehr viel Rechtsprechung. Ist es Arbeitslohn oder Kapitalvermögen? Dort sind die Umstände des Einzelfalls relevant. Man kann es den Kapitaleinkünften zuschreiben. Allerdings würden damit, wie wir in unserer Stellungnahme ausgeführt haben, die Grundsätze des Einkommensteuerrechts überschrieben. Die Frage ist, ob diese grundsätzliche Systematik aufgebrochen werden soll. Das richtet sich danach, ob die Förderung gesetzgeberisch oder politisch gewollt ist. Es steht dem Gesetzgeber frei, das zu machen. Die Frage ist: Will er es?

Genauso verhält es sich mit dem Zufluss-Zeitpunkt. Auch dafür kann eine Lösung gefunden werden, wenn es politisch und gesetzgeberisch gewollt wird. Die Fraktion der FDP hat in ihrem Antrag sehr schön ausgeführt, dass ein Stundungsmodell gewählt werden könnte. Auf diese Weise würde die Zufluss-Besteuerung vermieden und erst der tatsächliche Liquiditätsfluss besteuert werden.

Wir haben beobachtet, dass die Mezzanine-Beteiligungen möglicherweise für Startups nicht attraktiv sind, weil es bei diesen Beteiligungen zur Zufluss-Besteuerung kommt. Das ist für Arbeitnehmer nicht attraktiv. Nach unserer Wahrnehmung werden Virtual Stock Option-Modelle, also virtuelle Beteiligungen, gewählt. Herr Reck kann das sicher besser beurteilen. Bei diesen Modellen kommt es aufgrund der Ausgestaltung erst am Ende, wenn der Exit-Erlös eintritt, zu einer Besteuerung.



In der Praxis wird daher versucht, diesen negativen Ausgestaltungen, die für kleine und mittlere Unternehmen grundsätzlich attraktiv wären, also stille Beteiligungen und Genussrechte, aus dem Weg zu gehen. Dabei ist deren vertragsrechtliche Ausgestaltung im Vergleich zu GmbH- oder Aktien-Anteilen einfacher. Um die stillen Beteiligungen und Genussrechte für Start-up-Unternehmen attraktiver zu machen, muss daher die Zufluss-Besteuerung geändert werden.

Zu den Differenzierungsgründen: Ich habe zwar vom Vertreter des Deutschen Gewerkschaftsbundes vernommen, dass alle Arbeitnehmer im Rahmen von Beteiligungsprogrammen begünstigt werden sollten. Auf der anderen Seite muss man sich die Frage stellen, ob es alle Arbeitnehmer wirklich wollen und ob sich alle Arbeitgeber beteiligen wollen.

Stv. Vorsitzender **Albrecht Glaser**: Herzlichen Dank. Frau Dr. Esdar von der Fraktion der SPD, bitte.

Abg. **Dr. Wiebke Esdar** (SPD): Ich möchte eine Frage an Herrn Schmitz vom Bundesverband Deutscher Kapitalbeteiligungsgesellschaften stellen.

Die beiden vorliegenden Anträge sehen vor, dass der Steuerfreibetrag nach § 3 Nr. 39 EStG schrittweise deutlich erhöht werden soll. Diese steuerliche Förderung ist ein Hebel, mit dem eine verstärkte Verbreitung von Kapitalbeteiligungsmodellen erreicht werden kann. Uns zeigen die Erfahrungen aus anderen Ländern, dass das funktioniert. Gleichzeitig kann eine deutliche und pauschale Erhöhung, wie sie die Fraktion der FDP in ihrem Antrag vorschlägt, aber zu Mitnahmeeffekten bei den Beschäftigten in großen Unternehmen führen, die ihre Aktienprogramme bereits etabliert haben.

Haben Sie Ideen, wie diese Mitnahmeeffekte vermieden werden können? Es geht häufig um die alleinige Förderung von besser oder bisher gut verdienenden Beschäftigten, die unseres Erachtens in der Lage wären, auch ohne Förderung eine Mitarbeiterbeteiligung zu finanzieren.

Stv. Vorsitzender **Albrecht Glaser**: Herr Schmitz, Bundesverband Deutscher Kapitalbeteiligungsgesellschaften.

Sv **Marc Schmitz** (Bundesverband Deutscher Kapitalbeteiligungsgesellschaften e. V. (BVK)): Ich muss vorab erklären, dass der Bundesverband Deutscher

Kapitalbeteiligungsgesellschaften im Regelfall nicht sehr große Unternehmen vertritt. Wir vertreten Erwerber von Anteilen an Firmen in der Wachstumsphase, also die Seite der Wagniskapitalgeber – mittlerweile ist dafür der Begriff Venture Capital bekannt. Daneben gibt es Private Equity-Gesellschaften, die beispielsweise im Rahmen von Nachfolgesituationen im Mittelstand oder bei Eigentümerwechseln auch Anteile an größeren Gesellschaften oder sogar die komplette Firma erwerben.

Das Thema, was Sie ansprechen, ist uns also schon vertraut – auch gerade bei den größeren Kapitalbeteiligungsgesellschaften. Sie spielen mit Ihrer Frage auch sehr stark auf das Thema Gerechtigkeit an. Wenn man den Startups eine Privilegierung einräumt, würde auch ein Siemens-Mitarbeiteraktionär gleichermaßen privilegiert werden. Ein Ansatz könnte sein, diese Privilegien beispielsweise an die Größe einer Gesellschaft, zum Beispiel gemessen an der Anzahl der Mitarbeiter oder an den Umsätzen, zu koppeln.

Ich würde Ihnen noch mitgeben wollen, dass die Freibeträge für den Startup-Bereich, speziell für den Bereich der Venture Capital-Geber, nicht die entscheidende Rolle spielen. Vielmehr stellen der Zufluss-Zeitpunkt und die steuerliche Behandlung dieser kreativen vertragsrechtlichen Konstrukte wie den virtuellen Beteiligungsoptionen ein Hindernis dar. Diese virtuellen Optionen sind lohnsteuerlich zu veranschlagen, während Mitarbeiter, die sich Optionen leisten können, durch die Kapitalerträge privilegiert sind.

Das ist auch für den Arbeitnehmer ein wesentlicher Punkt, der Angeboten aus dem Silicon Valley eine Absage erteilt und sich entschließt, nach Berlin zu ziehen. Die Anreizfunktion wird maßgeblich durch den zu erwartenden Steuersatz und die zu leistende Investition geprägt. Denn auch der Arbeitnehmer, der sich für ein Startup anstatt für Siemens oder ein anderes Großunternehmen entscheidet, trägt das unternehmerische Risiko. Sofern eine Angleichung an dieses unternehmerische Risiko stattfindet, kann das zur Anwerbung von mehr Mitarbeitern in den sehr innovativen und wachstumsstarken Unternehmen führen. Das würde den Standort Deutschland stärken.

Stv. Vorsitzender **Albrecht Glaser**: Frau Dr. Esdar, haben Sie noch eine Frage?



Abg. **Dr. Wiebke Esdar** (SPD): Ich würde noch die Frage aufgreifen, die Frau Kiziltepe eben nicht stellen konnte. Die Frage richtet sich an Herrn Vollmann. Wie viele der Startups sind tarifgebunden? Bei wie vielen gibt es Mitbestimmungsmodelle? Haben Sie dazu Zahlen?

Stv. Vorsitzender **Albrecht Glaser**: Herr Vollmann vom Bundesverband Deutsche Startups.

Sv **Christian Vollmann** (Bundesverband Deutsche Startups e. V.): Dazu habe ich leider keine Zahlen vorliegen.

Stv. Vorsitzender **Albrecht Glaser**: Dann fahren wir mit der Fraktion der CDU/CSU fort. Herr Steiniger, bitte.

Abg. **Johannes Steiniger** (CDU/CSU): Ich glaube, in den letzten 60 Minuten ist sehr gut deutlich geworden, an welchen verschiedenen Stellen es hakt. Meine Frage geht an den Bundesverband Deutsche Startups.

Würden Sie meinen Eindruck bestätigen, dass die Frage des Steuerfreibetrags, der in beiden vorliegenden Anträgen breit diskutiert worden ist, eher eine kleinere Stellschraube ist? Der entscheidende Mechanismus scheint die Frage dieses Zufluss-Zeitpunktes zu sein. Ich glaube, das zeigt auch die „Live-Studie Silicon Valley“. Dort geht es weniger um den Freibetrag als eben um diesen Punkt.

Dann würde ich Ihnen die Gelegenheit geben, etwas zu der Frage der Mindesthaltefrist zu sagen. Diese ist im Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN enthalten.

Wenn Sie dann noch Zeit haben: Der Deutsche Steuerberaterverband verweist darauf, dass man überlegen sollte, ob man weitere Differenzierungsgründe ins Gesetz aufnehmen könnte, sodass die Mitarbeiterbeteiligung nicht an alle ausgegeben werden muss, sondern kleinere Gruppen gebildet werden können. Dazu würde mich Ihre Meinung interessieren.

Stv. Vorsitzender **Albrecht Glaser**: Herr Vollmann, Bundesverband Deutsche Startups, bitte.

Sv **Christian Vollmann** (Bundesverband Deutsche Startups e. V.): Zur ersten Frage des Freibetrags: Es ist tatsächlich so, dass das aus unserer Sicht das Problem der Startups nicht löst. Wir sehen zwei Hauptprobleme. Zum einen im Zeitpunkt der

Besteuerung – das Dry Income-Problem. Die Steuern sollten erst dann gezahlt werden, wenn die Liquidität zufließt. Das ist der Hauptgrund, warum es heute in Startups keine echten Kapitalbeteiligungen gibt, sondern nur virtuelle. Damit wird dieses Problem umgangen. Das zweite Hauptproblem ist der höhere Steuersatz der Einkommensteuer gegenüber der Kapitalertragsteuer.

Ich bin auch Unternehmer, meine Tätigkeit beim Bundesverband Deutscher Startups ist für mich nur ein Ehrenamt. Ich bin Gründer von nebenan.de. Wir haben ein virtuelles Beteiligungsprogramm. Sollten wir einen erfolgreichen Exit oder ähnliches machen, müsste ich als Gründer meine Zuflüsse in Höhe der Abgeltungsteuer versteuern, während meine Mitarbeiter über das Beteiligungsprogramm teilweise deutlich höhere Steuersätze zu zahlen hätten. Das ist mit meinem Gerechtigkeitsverständnis ehrlich gesagt nicht vereinbar. Das sind die zwei Hauptprobleme, die es zu lösen gilt.

Eine Mindesthaltefrist lehnen wir ab. Sie erhöht nur die Bürokratie und Komplexität, ohne einen Mehrwert zu leisten. Mitarbeiterbeteiligungsprogramme dienen auch dazu, den Mitarbeiter im Unternehmen zu halten. Die Parteien vereinbaren daher ein sogenanntes „Vesting“, also eine Regelung, dass der Mitarbeiter eine gewisse Zeit bleiben muss, um in den vollen Genuss des Vorteils zu kommen. Insofern sehen wir darin keinen Mehrwert.

Stv. Vorsitzender **Albrecht Glaser**: Herr Steiniger, Sie haben noch Zeit.

Abg. **Johannes Steiniger** (CDU/CSU): Ich hatte noch eine andere Frage: Der Deutsche Steuerberaterverband hat in seiner Stellungnahme davon gesprochen, dass man § 3 Nr. 39 EStG um weitere Differenzierungsgründe erweitern sollte oder könnte, um die Attraktivität des Instruments zu steigern. Wie sehen Sie dies?

Stv. Vorsitzender **Albrecht Glaser**: Herr Vollmann, Bundesverband Deutsche Startups, bitte.

Sv **Christian Vollmann** (Bundesverband Deutsche Startups e. V.): Hierbei wird abgestellt auf die Differenzierung zwischen Startups und Großunternehmen, verstehe ich das richtig?

Abg. **Johannes Steiniger** (CDU/CSU): Nein. Derzeit ist es so, dass die steuerliche Förderung nur gewährt wird, wenn Sie diese Möglichkeiten allen



Beschäftigten anbieten. Der Deutsche Steuerberaterverband meint, dass dies zu einer geringeren Attraktivität dieses Instruments führt und es attraktiver wäre, wenn auch kleinere Gruppen gebildet werden könnten.

Sv **Christian Vollmann** (Bundesverband Deutsche Startups e. V.): Aus Sicht der Startups wäre es sinnvoll, wenn das Startup das jeweils selber entscheiden kann. Ich weiß, dass zum Beispiel Herr Reck alle Mitarbeiter über ein virtuelles Programm beteiligt hat. In meinem Fall sind es die Führungskräfte, also ca. ein Drittel meiner Mitarbeiter sind beteiligt. In unseren Augen sollten die Startups das also selbst entscheiden können.

Stv. Vorsitzender **Albrecht Glaser**: Danke. Als nächstes kommt die Fraktion der FDP. Frau Stark-Watzinger, bitte.

Abg. **Bettina Stark-Watzinger** (FDP): Meine zweite Frage geht an Herrn Dr. Möllmann. Zum einen hatte Frau Mein etwas zur Versteuerung von Kapitalerträgen gesagt. Wollen Sie vielleicht ebenfalls darauf eingehen?

Uns wird derzeit berichtet, dass große Rechtsunsicherheit beim Thema Mitarbeiterkapitalbeteiligung herrscht, wenn es um die Versteuerung geht – auch durch die dezentrale Steuererhebung. Wie sehen Sie das? Was könnte für mehr Rechtssicherheit unternommen werden?

Wenn noch Zeit ist, hätte ich eine Frage an Herrn Dr. Beyer. Sie haben in Ihrer Stellungnahme davon gesprochen, dass in anderen Ländern, zum Beispiel in Frankreich, eine neue Rechtsform eingeführt wurde, die einfach und flexibel Kapitalbeteiligungen ermöglicht. Können Sie dazu etwas sagen?

Stv. Vorsitzender **Albrecht Glaser**: Zunächst Herr Dr. Möllmann von Schnittker Möllmann Partners, bitte.

Sv **Dr. Peter Möllmann** (Schnittker Möllmann Partners): Zuerst einmal zur Kapitalbesteuerung: Ich sehe es nicht so, dass es eine grundlegende Veränderung der Steuersystematik ist, wenn die Beteiligungserträge, zum Beispiel aus einer virtuellen Beteiligung oder aus einem Optionsrecht, den Kapitaleinkünften zugeschlagen werden. Das ist nämlich schon heute der Fall. Es gibt die sogenannten eigenkapitalähnlichen Genussrechte. Diese zählen bereits heute zu den Kapitaleinkünften und unterscheiden sich de facto überhaupt nicht von

virtuellen Mitarbeiterbeteiligungen. Es handelt sich dabei genauso um ein Differenzgeschäft wie bei den virtuellen Mitarbeiterbeteiligungen.

Die Frage des Betriebsausgabenabzugs wurde von der Fraktion der CDU/CSU aufgeworfen. Das ist ein sehr guter Punkt. Es ist bei den eigenkapitalähnlichen Genussrechten so, dass ein Betriebsausgabenabzug auf Unternehmensebene in dem Fall ausgeschlossen ist, indem es zu einer Kapitalbesteuerung beim Arbeitnehmer kommt. Das halte ich für richtig und sollte beibehalten werden. Das ist, glaube ich, kein Standortnachteil für die Unternehmen, die Mitarbeiter beteiligen.

Was das Thema Rechtssicherheit angeht: Frau Mein hatte schon angesprochen, dass in der Praxis aus unterschiedlichen Gründen virtuelle Beteiligungsmodelle ausgewählt werden. Das ist ein Punkt, der an das anknüpft, was Herr Thannisch und auch die Fraktion der SPD mehrfach angesprochen haben, und an den man herangehen müsste. Dieser Punkt betrifft das Thema Mitbestimmung, die sich durch eine Eigenkapitalposition ergibt.

Ich glaube, beide Themen müssen auseinandergehalten werden. Das eine Thema, was für den Standort sowie für die Unternehmen und die Mitarbeiter förderlich ist, darf nicht zu sehr mit dem anderen Thema vermengt werden. Letzteres ist zwar auch ein berechtigtes Anliegen, steht aber nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit dem anderen.

Wenn Sie ein privatgehaltenes Unternehmen haben, ist es nach deutschem Gesellschaftsrecht ausgesprochen schwierig, wenn nicht eigentlich unmöglich, zum Beispiel einen Mitarbeiter an einer GmbH so direkt zu beteiligen, dass sich daraus eine eigentümerähnliche Mitbestimmung ergibt. Eigentümerähnliche Mitbestimmung meine ich untechnisch, also nicht die Mitbestimmung nach dem Mitbestimmungsgesetz usw.

Ich will Ihnen ein Beispiel nennen. Ein GmbH-Gesellschafter kann sein Fragerecht so sehr missbrauchen, dass er eine Gesellschaft dadurch quasi lahmlegen kann. Dazu reicht ein Geschäftsanteil. Das verbietet es eigentlich, außerhalb der Unternehmen, die an der Börse gelistet sind und einen theoretisch ganz unendlichen Anlegerkreis ansprechen, im Bereich privatgehaltener Unternehmen eine echte Eigentümermitbestimmung zu etablieren.



Das kann man bedauern. Ich glaube aber, dass die Lösung dieses Dilemmas nicht im Gesellschaftsrecht und der Form der Mitarbeiterbeteiligung zu suchen ist, sondern eher in den Themen, die Sie angesprochen haben, nämlich die betriebliche Mitbestimmung und die unternehmerische Mitbestimmung. Dazu gibt es bestimmt Aufholbedarf bei Technologieunternehmen.

Insofern möchte ich etwas zur Kapitalbesteuerung sagen. Wenn man die große Lösung nimmt und sagt, der Zeitpunkt der Zufluss-Besteuerung für diese Einkünfte liegt in dem Zeitpunkt, indem es wirklich zu einer Liquidität kommt, ist die Rechtsunsicherheit gelöst. Ich würde es befürworten, noch einen Schritt weiterzugehen und die gesamte virtuelle Mitarbeiterbeteiligung den Kapitaleinkünften zuzuschlagen. Auch dann ist die Rechtsunsicherheit gelöst.

Die Rechtsunsicherheit kommt durch die aktuelle Rechtslage. Das ist ein bisschen wie das Henne-Ei-Problem. Ich glaube, wenn Sie sich fragen, ob das ein wichtiger Faktor ist und sich die heutigen Zahlen anschauen, müssen Sie mitberücksichtigen, dass die Rahmenbedingungen so unattraktiv sind, dass Sie eigentlich gar keine vernünftige Mitarbeiterbeteiligung machen können.

Die Frage wäre eher, ob es große Bedeutung hätte, wenn Sie es richtig aufsetzen würden. Dafür ist der Blick in andere Länder sehr wertvoll.

Stv. Vorsitzender **Albrecht Glaser**: Für Herrn Dr. Beyer bleibt leider keine Zeit. Dann kommt die Fraktion DIE LINKE. Herr De Masi, bitte.

Abg. **Fabio De Masi** (DIE LINKE.): Ich wollte Herrn Thannisch vom Deutschen Gewerkschaftsbund befragen. Sie erwähnen in Ihrer Stellungnahme die Problematik des doppelten Risikos bei der Mitarbeiterkapitalbeteiligung, also der Verlust der Kapitalbeteiligung und des Arbeitsplatzes im Insolvenzfall. Warum besteht nach Ihrer Auffassung die Gefahr insbesondere bei Startups? Wie sind Forderungen einzuordnen, die sich auf eine stärkere Altersvorsorge durch Mitarbeiterbeteiligungen beziehen? Wie würden Sie an die Thematik herangehen?

Wenn noch Zeit ist, hätte ich noch eine Frage. Herr Vollmann hat ausgeführt, dass er gegenüber seinen Mitarbeitern bei der Besteuerung privilegiert ist. Wäre nicht ein Lösungsansatz, anstatt Einkommen

aus Mitarbeiterbeteiligungen als Kapitaleinkünfte zu qualifizieren und sie der Abgeltungsteuer zu unterwerfen, die Abgeltungsteuer zu überdenken? Denn auch damit könnte diese Privilegierung korrigiert werden.

Stv. Vorsitzender **Albrecht Glaser**: Herr Thannisch vom Deutschen Gewerkschaftsbund, bitte.

Sv **Rainald Thannisch** (DGB - Deutscher Gewerkschaftsbund): Lassen Sie mich kurz vorweg sagen: Wir stehen einer Förderung von Startups durchaus aufgeschlossen gegenüber. Man müsste sich die konkreten Formen der Förderung ansehen. Bevor das falsch verstanden wird: Grundsätzlich wäre unser Ansatz eine direkte Förderung und keine indirekte, steuerliche Förderung.

Die hier im Raum stehende Erhöhung des Freibetrages für Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodelle sehen wir kritisch. Sie sagten selber gerade, Herr Vollmann, dass Startups Hochrisikoprojekte wären. Ich habe bei der Vorbereitung recherchiert, dass 80 Prozent der Startups das dritte Jahr nicht überleben. Das heißt, wir haben es hier mit einem besonders hohen Risiko zu tun. Wir diskutieren in den Gewerkschaften das angesprochene doppelte Risiko allgemein als Problem in Bezug auf Mitarbeiterkapitalbeteiligung.

Herr Dr. Beyer, ich bin bei der Vorbereitung auf den Fall der Insolvenz der Philipp Holzmann AG aufmerksam geworden. Man kann den Medien entnehmen, dass es damals 5 000 Belegschaftsaktionäre gab, die neben ihren Einlagen auch ihren Job verloren haben. Das wurde mir von der zuständigen Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt bestätigt. Es gibt in der Tat wenige Fälle. Ich glaube, unsere Wahrnehmung unterscheidet sich nicht grundlegend, aber es gibt diese Fälle. Das Risiko ist dementsprechend real.

Wir sind der Auffassung, dass das Risiko bei Startups besonders hoch ist, und würden davon abraten, mit Steuergeldern Anreize in Richtung einer riskanten Anlageform noch einmal zu verstärken. Wir finden diesen Ansatz der Startup-Förderung nicht hilfreich und würden vorschlagen, in andere Richtungen zu gehen.

Zu den steuerlichen Fragen: Wir sind da ganz bei Ihnen. Aus unserer Sicht findet eine Benachteiligung von Lohneinkommen durch den persönlichen Einkommensteuersatz und eine Bevorzugung von



Kapitaleinkünften statt. Wie ich schon kurz ausgeführt habe, sind wir dafür, auf der einen Seite sämtliche Einkünfte mit dem persönlichen Einkommensteuersatz zu besteuern und auf der anderen Seite die Freibeträge für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer substanziell zu erhöhen.

Lassen Sie mich ganz kurz darauf hinweisen: Es wurde mehrfach die Abgrenzung zur Mitbestimmung angesprochen. In der Tat sind das völlig verschiedene Systeme: Beim einen geht es um Eigentumsrechte, die sich aus dem Faktor Kapital ergeben. Beim anderen geht es um Mitbestimmungsrechte aus dem Faktor Arbeit. Trotzdem glaube ich, man kann sie durchaus im Zusammenhang diskutieren.

Bei den börsennotierten Gesellschaften stellen wir fest, dass teilweise kleine Aktionärsgruppen einen unglaublichen großen Einfluss auf teilweise große Unternehmen ausüben. „Shareholder activism“ nennt sich das. Dafür bedarf es keines großen Anteils. Das sind teilweise ein, zwei Prozent. Dort hat ein Investorenbrief an den Vorstand eine teilweise ganz erhebliche Wirkung.

In solchen Situationen kann ich mir vorstellen, dass beispielsweise gebündeltes Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerkapital aus Sicht von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine positive Rolle spielen kann. Ein Beispiel wäre der Ankerverein bei Siemens, der mit Unterstützung des Betriebsrates in der Industriegewerkschaft Metall arbeitet.

Das Symbol des Ankers ist nach meiner Ansicht schön gewählt. Man gibt dem Unternehmen auch in turbulenten Zeiten an der Börse einen Anker. Das ist ein Gedanke, der interessant ist. Leider zeigt sich auch, dass es diese Modelle nicht in dem Maße gibt, wie man angesichts der ganzen Vorteile vermuten würde – obwohl diese Modelle sehr sympathisch und interessant wirken

Stv. Vorsitzender **Albrecht Glaser**: Herzlichen Dank. Von der Fraktion der CDU/CSU Herr Gutting, bitte.

Abg. **Olav Gutting** (CDU/CSU): Ich hätte eine Frage an den Deutschen Steuerberaterverband. Wir haben einen Entwurf des Grundrentengesetzes, in dem die Verdoppelung des Förderbetrages bei der betrieblichen Altersversorgung insbesondere für Geringverdiener geplant ist. Wäre dieses Modell auch eine

Möglichkeit, die Mitarbeiterbeteiligung insgesamt zu stärken?

Stv. Vorsitzender **Albrecht Glaser**: Die Frage ging an Frau Mein vom Deutschen Steuerberaterverband, bitte sehr.

Sve **Sylvia Mein** (Deutscher Steuerberaterverband e. V.): Die Anhebung des Förderbetrages ist grundsätzlich zu begrüßen. Sie stärkt aber nach unserer Wahrnehmung eher die Altersversorgung und weniger die Mitarbeiterbeteiligung. Denn Pensionsfonds und Pensionskassen kommen den Unternehmen nicht unmittelbar zu Gute oder stärken das Kapital des Unternehmens, sie betreffen die Altersvorsorge der Mitarbeiter. Wir sind keine Altersvorsorgeexperten. Grundsätzlich ist das ein guter Schritt, aber wir sehen diese Maßnahmen nicht in diesem Kontext.

Stv. Vorsitzender **Albrecht Glaser**: Herr Dr. Bayaz von der Faktion BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN.

Abg. **Dr. Danyal Bayaz** (BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN): Ich habe eine Frage an Herrn Reck. Können Sie aus Ihrer Sicht als Unternehmer die Thematik Virtual Shares charakterisieren? Wo sehen Sie persönlich den größten Handlungsbedarf für dieses Thema?

Wenn Sie es vielleicht schaffen, Zeit übrig zu lassen, hätte ich noch eine Frage an Herrn Thannisch vom Deutschen Gewerkschaftsbund.

Wir beschäftigen uns vor allem aus der Startup-Sicht mit dem Thema, weil dort akuter Handlungsdruck besteht. Nichtsdestotrotz teile ich Ihre Einschätzung, dass es auch ein Instrument ist – Stichwort Ungleichheit – das einer breiteren Bevölkerungsschicht zugänglich gemacht werden sollte.

Was sind aus Ihrer Sicht die richtigen Instrumente, die wir an der Stelle verfolgen sollten, um das größtmögliche Publikum zu adressieren?

Stv. Vorsitzender **Albrecht Glaser**: Herr Reck von GetYourGuide.

Sv **Johannes Reck** (GetYourGuide Deutschland GmbH): Ich würde gerne noch einen Satz zum Deutschen Gewerkschaftsbund und zur SPD sagen. Ich verstehe natürlich Ihre Anliegen bezüglich Mitarbeiterbeteiligung und Mitbestimmung. Das ist auch ein wichtiges Thema. Es ist aber wichtig zu realisieren, dass das, was wir hier diskutieren,



etwas ausschließlich Positives für die Mitarbeiter darstellt. Das sage ich auch persönlich als Eigentümer einer Firma und als Arbeitgeber. Wir wollen die Mitarbeiter nicht mit ins Risiko nehmen und ihre Gehälter reduzieren, sondern es ist ein Zusatz, ein Bonus, der ganz wichtig ist, um internationale Mitarbeiter und Toptalente nach Deutschland zu holen. Diese Risikoabwägung wird hier von der Seite der Startup-Unternehmer immer falsch diskutiert. Dazu kann ich gerne noch einmal zusätzliche Ausführung machen.

Nun zur Frage von Herrn Dr. Bayaz: Frau Mein hat das gerade schon richtig zusammengefasst. Es geht am Ende um den politischen Willen, in Deutschland auch digitale Champions aufzubauen, sowohl was die Digitaltechnologie als auch was die Klimastechnologie angeht. Dabei kommen wir um das Thema Mitarbeiterbeteiligung nicht herum. Diese virtuellen Anteilsprogramme, die sich unsere findigen deutschen Anwälte ausgedacht haben, sind am Ende des Tages ein Workaround, das schon Fakten geschaffen hat, basierend auf dem enormen Bedarf der internationalen Investoren, die einen Großteil der deutschen Technologieunternehmen finanzieren. In Deutschland sind die meisten Technologieunternehmen – inklusive meinem Unternehmen – größtenteils aus den USA und Asien finanziert. Daher musste man schnell einen Weg finden, wie man Mitarbeiter beteiligt, weil das der internationale Standard ist. Ich kann das nicht oft genug sagen: Wir können uns in Deutschland nicht darauf beschränken, auf der Insel der Glückseligen zu leben, und uns nur auf die deutschen Rahmenbedingungen konzentrieren, sondern wir müssen das immer im Kontext USA, Vereinigtes Königreich, Frankreich, Israel und China sehen.

Die virtuellen Anteile stellen zwar einen sehr schnellen und einfachen Weg für Arbeitgeber wie mich dar, Mitarbeiter zu beteiligen. Es führt aber bei einem Börsengang zu großen technischen Hürden, wenn ein Cash-Bonusprogramm in ein Aktienprogramm umgewandelt werden muss. Das haben die Anwälte bis heute nicht komplett durchgeprüft. Dort besteht eine gewisse Rechtsunsicherheit.

Zweitens ist es so, dass wir bei der Einkommenssteuer im Schnitt – dass muss man mal klar sagen – doppelt so viele Steuern zahlen wie in der Vergleichsländern, wo es auch sehr gute Digitalunternehmen und Klimatechnologieunternehmen gibt.

In den USA zahlen die Mitarbeiter 25 Prozent Einkommensteuer, im Vereinigten Königreich mittlerweile weniger, weil sie noch zusätzliche Anreize gesetzt haben, Frankreich liegt auch bei 25 Prozent und niedriger.

Da ist die Frage wieder: Was ist der politische Wille? Steht der Gesetzgeber, und da adressiere ich auch die Bundesregierung, hinter den deutschen Technologieunternehmen oder denken Sie, dass die deutschen Technologieunternehmen diese zusätzlichen Hürden auch noch auf magische Weise überwinden müssen?

Dann muss man auch fragen, wo die Facebooks, Twitters, Teslas usw. sind. Wollen Sie diese Unternehmen auch in Zukunft in Berlin und Deutschland haben oder wollen Sie diese außerhalb von Deutschland haben? Das ist die Frage, die Sie sich stellen müssen.

Stv. Vorsitzender **Albrecht Glaser**: Als nächstes der Deutsche Gewerkschaftsbund, Herr Thannisch.

Sv **Rainald Thannisch** (DGB - Deutscher Gewerkschaftsbund): Ich halte es bei einer steuerlichen Subventionierung weiterhin für wichtig, dass die Vorteile grundsätzlich allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des Unternehmens offenstehen müssen. Das halte ich für ganz zentral.

Ich kann die Perspektive der Startups persönlich nachvollziehen. Man muss aber auch sehen, dass man dann Gebäudereinigern, für die es das Modell nicht gibt, erklären muss, dass sie ihr Einkommen dem persönlichen Einkommensteuersatz unterwerfen und davon noch die Subventionen für die weitgehende Förderung von weitaus besser verdienenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer finanziert werden. Ich sehe die Problematik. Das ist ein schwieriges Feld, aber man muss diese Verteilungsfragen mitbeachten.

Es gab vor Jahren mal die Diskussion über einen Deutschlandfonds. Viele werden sich daran erinnern. Dieser Fonds hätte das doppelte Risiko weitgehend eingegrenzt und die Beteiligung für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer möglich gemacht. Mir ist bewusst, dass damit auch Schwierigkeiten verbunden sind, weil die von der Unternehmensseite gewünschte Bindung an das Unternehmen durch so einen abstrakten Fonds nicht zustande kommt. Trotzdem würde ich vorschlagen, über entsprechende Modelle noch einmal nachzu-



denken. Das ist eine Diskussion, die immer wieder konjunkturabhängig geführt wird. Sie taucht regelmäßig wieder auf. Ich finde, wir waren diesbezüglich schon einmal weiter. In diese Richtung sollte noch einmal weiter gedacht werden.

Stv. Vorsitzender **Albrecht Glaser**: Herzlichen Dank. Dann ist die Fraktion der SPD an den, Herr Schraps, bitte.

Abg. **Johannes Schraps** (SPD): Ich würde gerne Herrn Thannisch vom Deutschen Gewerkschaftsbund bezüglich Risiken und Chancen befragen, anknüpfend an die Fragen von Herrn De Masi und an die Antwort von Herrn Reck. Herr Reck hat gerade gesagt, man will die Mitarbeiterbeteiligung ausschließlich positiv sehen und möchte die Mitarbeiter nicht mit ins Risiko nehmen. Ich habe den Eindruck, wir sehen das alle erst einmal prinzipiell positiv. Die Risiken müssen wir aber auch im Blick haben, weil die Partizipation durch eine Kapitalbeteiligung nicht nur Gewinne bedeutet, sondern auch oft Beteiligung am unternehmerischen Risiko und die Möglichkeit eines Totalverlusts wie bei der Philipp Holzmann AG.

Wie ist die Sicht des DGB darauf? Werden diese Risiken für die Beschäftigten, die auch noch zum Arbeitsplatzverlust führen können, in den vorliegenden Anträgen ausreichend beleuchtet?

Stv. Vorsitzender **Albrecht Glaser**: Herr Thannisch, Deutscher Gewerkschaftsbund, bitte.

Sv **Rainald Thannisch** (DGB - Deutscher Gewerkschaftsbund): Aus unserer Sicht ist diese Risikoabwägung in den Anträgen nicht in einem Maße vorhanden, das wir als angemessen empfinden würden. Ich nehme positiv wahr, dass das Thema des doppelten Risikos von vielen Sachverständigen gesehen wird.

Es gibt Möglichkeiten der Risikoeingrenzung. Zunächst kann eine Eingrenzung durch die Gestaltung als Zusatz zum Tarifeinkommen vorgenommen werden. Eine Lohnflexibilisierung würden wir dagegen als sehr kritisch beurteilen. Das ist ein wichtiger Punkt. Ein weiterer Punkt ist, dass keine Vermengung mit der betrieblichen Altersvorsorge stattfindet, die sich aus guten Gründen besonders wenig an risikoreichen Anlageformen orientieren sollte.

Dann ist die Frage, wie man noch darüber hinausgehen kann, um das doppelte Risiko einzugrenzen.

Ich hatte gerade die früheren Ideen zu einem Deutschlandfonds genannt. Dieses Modell steht dafür, dass das doppelte Risiko fast komplett verschwindet oder sehr eingegrenzt wird, weil man sich damit an vielen Unternehmen in der Wirtschaft beteiligt hätte und nicht nur an einem einzelnen. Ich wiederhole mich jetzt. Ich sehe natürlich den Punkt, dass aus der Arbeitgeberperspektive die Vorteile, die man sich von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen verspricht, dann nur noch indirekt vorhanden wären.

Mir ist aus gewerkschaftlicher Sicht nur wichtig: Wir haben dieses Risiko, das lässt sich nicht leugnen. Es lässt sich auch nicht leugnen, dass Beschäftigte in aller Regel am Angebot von Belegschaftsaktien sehr interessiert sind. Siemens wurde als Beispiel genannt. Dort wird das Modell auch von Seiten der Mitbestimmung beispielsweise sehr unterstützt.

Das doppelte Risiko muss zur Kenntnis genommen und damit umgegangen werden. Ich würde dazu raten, bei steuerlichen Subventionierungen vorsichtig zu sein und zu überlegen, welche Anreize durch eine steuerliche Subventionierung gesetzt werden, besonders ins Risiko zu gehen, und ob das ein angemessener Umgang mit Steuermitteln ist.

Wir konnten uns in der Kürze der Zeit als Deutscher Gewerkschaftsbund und Gewerkschaften nicht konkret festlegen. Die Wahrheit wird irgendwo in der Mitte liegen zwischen dem, was jetzt der Fall ist, und dem, was in den Anträgen gefordert wird. Das müssen wir in den Gewerkschaften noch einmal ausführlicher diskutieren. Ich würde insgesamt dafür plädieren, die Anreizwirkungen zu bedenken, die insbesondere durch eine steuerliche Förderung entstehen.

Abg. **Johannes Schraps** (SPD): Wie sehen Sie die Möglichkeit, dass man diese Risiken zum Beispiel durch Versicherungen oder durch Bankbürgschaften absichert. Das wären zusätzliche Aufwendungen. Wer könnte diese Aufwendungen tragen? Ist das eine Option?

Stv. Vorsitzender **Albrecht Glaser**: Herr Thannisch vom Deutschen Gewerkschaftsbund, bitte.

Sv **Rainald Thannisch** (DGB - Deutscher Gewerkschaftsbund): Dazu haben wir keine direkte Position. Ich würde aus meiner Kenntnis der gewerkschaftlichen Debatte schlussfolgern, dass wir dem



aufgeschlossen gegenüberstünden. Dazu müsste man sich die konkreten Modelle ansehen. Alles, was bezüglich der Anlage in Richtung Schutz vor Insolvenzen geht, ist aus meiner Sicht zu unterstützen. Wir müssten das aber im Detail prüfen. Ich kann Ihnen heute keine abgestimmte Position nennen.

Stv. Vorsitzender **Albrecht Glaser**: Meine sehr verehrten Damen und Herren, wir sind am Ende der Anhörung angelangt. Ich bedanke mich herzlich bei den Damen und Herren Sachverständige für Ihre freundlichen und sachkundigen Ausführungen und schließe die Sitzung. Danke sehr.

Schluss der Sitzung: 12:34 Uhr

Albrecht Glaser, MdB

**Stv. Vorsitzende**



**- Anlagenverzeichnis -**

- Anlage 1:** Stellungnahme Bundesverband Deutsche Startups e. V.
- Anlage 2:** Stellungnahme Bundesverband Deutscher Kapitalbeteiligungsgesellschaften e. V. (BVK)
- Anlage 3:** Stellungnahme Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung (AGP)
- Anlage 4:** Stellungnahme Deutscher Gewerkschaftsbund
- Anlage 5:** Stellungnahme Deutscher Steuerberaterverband e. V.
- Anlage 6:** Stellungnahme GetYourGuide Deutschland GmbH
- Anlage 7:** Stellungnahme Merver Deutschland GmbH



Bundesverband Deutsche Startups e.V.  
Schiffbauerdamm 40  
10117 Berlin  
Tel.: +49 (0) 30 60 98 95 9 – 10  
info@deutschestartups.org  
www.deutschestartups.org

# Stellungnahme des Bundesverbandes Deutsche Startups e.V.

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)

Berlin, 22. Januar 2020

## Einleitung / Ausgangslage

Für Startups ist die Frage nach den rechtlichen **Rahmenbedingungen von Mitarbeiterbeteiligungen** ein **entscheidender Faktor für eine erfolgreiche Unternehmensentwicklung**. Neben der Errichtung eines "Zukunftsfonds" zur Verbesserung von Anschlussfinanzierungen für Startups stellt die Forderung nach attraktiven Rahmenbedingungen für Mitarbeiterbeteiligungen daher eine Kernforderung des Startup-Verbandes dar. Insofern begrüßen wir die Initiativen beider Fraktionen sehr, denn es besteht **dringender Handlungsbedarf**.

Die **aktuelle Rechtslage in Deutschland benachteiligt** hier ansässige Startups im internationalen Vergleich, ist ein **entscheidendes Wachstumshemmnis** und wirkt sich negativ auf die Wettbewerbsfähigkeit des gesamten Wirtschaftsstandortes aus. Eine Verbesserung der Rahmenbedingungen würde dazu beitragen, **Beschäftigte** von Startups **stärker an dem wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens zu beteiligen**. Damit würde die **Vermögensbildung der einzelnen Beschäftigten gestärkt** und ein **wichtiger Beitrag zum Aufbau eines vitalen Startup-Ökosystems** geleistet. Denn Erfahrungen, wie beispielsweise in den USA, zeigen, dass die im Rahmen der Mitarbeiterbeteiligungsprogramme erzielten Einnahmen zu ganz überwiegenden Teilen wiederum in den Aufbau junger, technologieorientierter Unternehmen fließen. Damit wird ein **zukunftsorientierter**, sich selbst verstärkender **Kreislauf von Innovationen, Wachstum und Investitionen** geschaffen.

## Zu den einzelnen Vorschlägen

Beiden Anträgen liegt eine **zutreffende Analyse der bestehenden Schwierigkeiten** bei der Beteiligung von Mitarbeitern an Startups zugrunde. **Grundsätzlich** weisen die Anträge in die **richtige Richtung**, weil sie darauf ausgerichtet sind, Mitarbeiterbeteiligungen in Deutschland attraktiver zu gestalten. Hinsichtlich der **Vorschläge der Instrumente**, diese Schwierigkeiten zu beheben, ist jedoch **zu differenzieren**.

Die Forderung nach einem offiziellen Leitfaden der Bundesregierung für Unternehmer\*innen zur rechtssicheren Ausgestaltung der Mitarbeiterbeteiligung unterstützen wir. Gleiches gilt für Informationskampagnen. Angesichts der bestehenden gravierenden Wettbewerbsnachteile halten wir allerdings **Änderungen der rechtlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen** für **unumgänglich**.

Bei der Wahl der Maßnahmen ist genau darauf zu achten, dass sie den Bedürfnissen von Startups und deren Mitarbeiter\*innen tatsächlich Rechnung tragen. Vor diesem Hintergrund sind Überlegungen, **(lediglich) den steuerlichen Freibetrag zu erhöhen**, **kritisch** zu

betrachten. Erhöhungen des steuerlichen Freibetrags werden den Konstellationen, in denen Startups ihre Mitarbeiter\*innen am Unternehmen beteiligen, nicht gerecht. Sie sind daher **kein ausreichendes Instrument**, die Rahmenbedingungen **für Startups** und deren Mitarbeiter\*innen zu verbessern.

Die steuerliche Gleichstellung von Mitarbeiterbeteiligungen mit klassischen Kapitalbeteiligungen zwingend an **gesetzliche Mindesthaltefristen** zu binden, **lehnen wir ab**. Entsprechende Vorschläge verkennen die Dynamik der modernen Arbeitswelt. Insbesondere eine Mindesthaltefrist von fünf Jahren lässt unberücksichtigt, dass innerhalb dieses langen Zeitraums im Startup-Bereich bereits regelmäßig Veräußerungserlöse aus einem Exit erzielt werden. Gerade im Hinblick auf die Interessen der Mitarbeiter\*innen sollte auf gesetzliche Haltefristen verzichtet werden. Vielmehr sollte die Vereinbarung etwaiger Haltefristen der individualvertraglichen Ebene zwischen Unternehmen und Beschäftigten überlassen werden. Das ist bereits gängige Praxis. Insgesamt sollten bei der Einführung etwaiger steuerlicher Erleichterungen zusätzliche Restriktionen, die die Gewährung eben dieser Erleichterungen wiederum einschränken, unterbleiben.

Die **Forderung**, innovative Beteiligungsformen **erst zum Zeitpunkt des tatsächlichen Zuflusses von Liquidität zu besteuern (Vermeidung Dry Income)**, findet unsere **volle Unterstützung**. Die **Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen vor Zufluss liquider Mittel muss** in allen betroffenenen Gestaltungsvarianten **verhindert werden**.

Auch die Forderung, **Einkünfte aus Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen wie Kapitaleinkünfte zu behandeln**, unterstützen wir nachdrücklich.

## Empfehlungen

Angesichts des internationalen Standortwettbewerbs um die "besten Köpfe" und des großen Potentials, Beschäftigte von Startups durch Mitarbeiterbeteiligung am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens teilhaben zu lassen, damit deren Vermögensbildung zu stärken und einen **Kreislauf aus Innovationen, Wachstum und Investitionen** zu schaffen, ist die **Besteuerung des trockenem Einkommens zu verhindern**. Darüber hinaus ist erforderlich, die **Einkünfte aus Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen steuerlich zu begünstigen wie Kapitaleinkünfte zu behandeln**. Die erforderlichen gesetzlichen Änderungen sollten derart ausgestaltet werden, dass **sämtliche Beschäftigte** eines Unternehmens **ohne bürokratischen Aufwand** an Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen teilnehmen können.



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](http://www.bvkap.de)



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

# 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.<sup>1</sup>

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.<sup>2</sup>

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.“<sup>3</sup> 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.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> 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>

<sup>2</sup> 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](https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_129_2019.pdf)

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

<sup>4</sup> 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.“<sup>5</sup>*

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.<sup>6</sup>

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

<sup>5</sup> 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>

<sup>6</sup> 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](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“.<sup>7</sup>

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.<sup>8</sup> 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

---

<sup>7</sup> 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](http://ftp.zew.de/pub/zew-docs/gutachten/FiFo2019/fifo-bericht28-e_bmf-fe10-16_stv-eval_e.pdf)

<sup>8</sup> 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“.<sup>9</sup>

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.<sup>10</sup>

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

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

<sup>10</sup> 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.<sup>11</sup>

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

---

<sup>11</sup> 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.<sup>12</sup>

### **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.

---

<sup>12</sup> 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](https://www.boeckler.de/pdf/mbf_hexel_belegschaftskapital_2010.pdf)

Verband der steuerberatenden und  
wirtschaftsprüfenden Berufe



DEUTSCHER STEUERBERATERVERBAND e.V. · Littenstraße 10 · 10179 Berlin

Vorsitzende des Finanzausschusses  
des Deutschen Bundestages  
Frau Bettina Stark-Watzinger, MdB  
Platz der Republik 1  
11011 Berlin

per E-Mail: [bettina.stark-watzinger@bundestag.de](mailto:bettina.stark-watzinger@bundestag.de);  
[finanzausschuss@bundestag.de](mailto:finanzausschuss@bundestag.de)

**Kürzel**  
EI/Me/Gi – S 02/20

**Telefon**  
+49 30 27876-540

**Telefax**  
+49 30 27876-799

**E-Mail**  
mein@dstv.de

**Datum**  
23.01.2020

## Öffentliche Anhörung zu den Anträgen der Bundestagsfraktionen der FDP und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zu dem Thema „Mitarbeiterbeteiligung“ (BT-Drucksachen 19/14786 und 19/15118)

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

vielen Dank für die Übersendung der Anträge der Bundestagsfraktionen der FDP und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zu dem Thema „Mitarbeiterbeteiligung“ (BT-Drucksachen [19/14786](#) und [19/15118](#)) sowie der damit verbundenen Einladung zur öffentlichen Anhörung am 27.01.2020. Der Deutsche Steuerberaterverband e.V. (DStV) nimmt gern zu ausgewählten Punkten Stellung. Wir begrüßen, wenn Sie unsere Anregungen berücksichtigen.

### A. Allgemeine Anregungen

Der DStV sieht die Zielsetzung der Anträge der Oppositionsparteien grundsätzlich positiv: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine unmittelbare Teilhabe am Erfolg der Unternehmen zu gewähren, kann die Beschäftigten binden, deren Leistungsbereitschaft steigern und die Eigenkapitalbasis von Unternehmen stärken. Bereits der Gesetzentwurf der Bundesregierung des Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetzes aus 2008 verfolgte diese Zwecke. Die Bundesregierung verwies seinerzeit darauf, dass eine Kultur der Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland im europäischen Vergleich unterdurchschnittlich ausgeprägt ist (BT-Drs. [16/10531](#),

S. 11). Insofern ist die Motivation für Anreize setzende Maßnahmen nicht neu. Die damalige Antwort des Gesetzgebers waren folgende lenkende Maßnahmen:

- die Einführung des § 3 Nr. 39 EStG (als Ersatz für den ehemals geltenden § 19a EStG),
- eine Verbesserung der Förderung nach dem 5. Vermögensbildungsgesetz und
- die Änderung des Investmentgesetzes zur Ausdehnung der Fördermöglichkeiten auch auf Beteiligungen über einen Mitarbeiterbeteiligungsfonds.

Trotz des grundsätzlich nachvollziehbaren Anliegens der Anträge und der damaligen gesetzgeberischen Maßnahmen gibt der DStV Folgendes zu bedenken.

### **I. Erfolg steuerlicher Lenkungsnormen**

Mit Steuergesetzen lenken zu wollen, sieht der DStV per se kritisch. Vielmehr sollten steuerliche Regelungen nach seiner Auffassung von Grundsätzen und Prinzipien geleitet und damit verständlich, praxisgerecht und nachvollziehbar sein. Insofern begegnet er einer Stärkung von Mitarbeiterbeteiligungen durch das Steuerrecht mit Skepsis.

Seine Zurückhaltung resultiert auch daraus, dass der Gesetzgeber bisher – soweit für den DStV ersichtlich – den Erfolg der mit dem Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz eingeführten Normen nicht ausgewertet hat. Ausweislich der Antworten der Bundesregierung auf die Kleinen Anfragen der FDP und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN liegen der Bundesregierung darüber hinaus keine eigenen Erkenntnisse etwa zu der Frage vor, warum Unternehmensbeteiligungen für Start-up-Beschäftigte in anderen Ländern stärker als in Deutschland genutzt werden (BT-Drs. [19/7496](#), Antwort zur Frage 11).

Bevor den Anträgen in steuerlicher Hinsicht gefolgt wird, sollte daher die Effektivität und Inanspruchnahme der vorgenannten, ab 2009 geltenden steuerlichen Maßnahmen evaluiert und daraus Schlussfolgerungen gezogen werden.

### **II. Nutzung von fiskalischen Spielräumen**

Angesichts der sprudelnden Steuermehreinnahmen und der steigenden Lebenshaltungskosten etwa durch den Mietenanstieg oder das Klimapaket 2030 spricht sich der DStV für strukturelle Maßnahmen aus, die sowohl Privatpersonen als auch Unternehmen in der Breite entlasten (vgl.

bereits DStV-Stellungnahme [S 13/19](#) zum „Jahressteuergesetz 2019“). Damit soll das wirtschaftliche Klima in Deutschland gestärkt werden. Zu solchen Maßnahmen zählen aus Sicht des DStV etwa die Modernisierung der Unternehmensbesteuerung, die Abflachung des Mittelstandsbauchs oder die vollständige Abschaffung des Solidaritätszuschlags. Fördermaßnahmen, die im Zweifel nur einzelnen Gruppen zugutekommen, führen hingegen zu Mindereinnahmen, die für andere Vorhaben – insbesondere vor dem Hintergrund eines Haushalts ohne neue Schulden – nicht länger zur Verfügung stehen. Insofern erachtet der DStV die aufgezählten strukturellen Maßnahmen für dringender als die steuerliche Förderung von Mitarbeiterbeteiligungen – insbesondere im internationalen Kontext.

### III. Vielfalt von Instrumenten zur Mitarbeiterbindung

Angesichts der Vielfalt an Instrumenten, Beschäftigte zu binden, stellt der DStV in Frage, ob Mitarbeiterbeteiligungen tatsächlich geeignet sind, die gewünschten Ziele in dem Maße zu erreichen, wie es die Anträge nahelegen. Dies sollte von der Bundesregierung vor etwaigen weiteren gesetzlichen Schritten evaluiert werden.

Der Digitalverband Bitkom hat durch eine repräsentative Befragung von 856 Personalverantwortlichen und Geschäftsführern von Unternehmen aller Branchen jüngst ermittelt, welche Anreize Arbeitgeber wählen, um neue Mitarbeiter gewinnen und an sich zu binden (vgl. Bitkom-Mitteilung vom 06.01.2020 „[Der Dienstwagen hat ausgedient: So werben Arbeitgeber um neue Mitarbeiter](#)“). Dabei hätten sich viele Unternehmen auch an dem weit verbreiteten Wunsch orientiert, Erfolg im Beruf mit Zeit für Familie und Privatleben zu verbinden – so die Auswertung.

Nach der Bitkom-Analyse sind Anreize, die flexibel an den Bedarfen des jeweiligen Mitarbeiters eingesetzt werden können, hoch im Kurs - wie Gleitzeit, Weiterbildung, dienstliche Smartphones, Tablets oder Notebooks (sowie die Erlaubnis zur privaten Nutzung) oder das Jobticket. Lediglich 2 % der Befragten seien bereit, eine Art Handgeld zu zahlen, also einen einmaligen Bonus bei Stellenantritt, etwa mit Unternehmensanteilen oder entsprechenden Optionen. Aus der Fülle an scheinbar attraktiveren Instrumenten könnte geschlossen werden, dass eine Aufwertung der steuerlichen Förderung von Mitarbeiterbeteiligungen deren Angebot und Nachfrage nicht übermäßig zu steuern vermag.

## **B. Anmerkungen zu den Anträgen der Bundestagsfraktionen der FDP und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN**

### **I. Anhebung der Höhe des Freibetrags nach § 3 Nr. 39 EStG**

Unter Verweis auf die hohen Freibeträge in anderen EU-Mitgliedstaaten wie Niederlande (1.200 Euro), Österreich (3.000 Euro), Italien (2.100 Euro) oder Ungarn (3.200) regen sowohl die FDP-Bundestagsfraktion als auch die von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN die Anhebung des Freibetrags in Höhe von gegenwärtig 360 Euro an:

1. Antrag der FDP: Zum 01.01.2020 soll der Freibetrag auf 500 Euro, zum 01.01.2021 auf 1.000 Euro, zum 01.01.2022 auf 1.500 Euro und langfristig auf 5.000 Euro steigen. Die Freibetragserhöhungen sollen durch eine Evaluation begleitet werden.
2. Antrag von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN:
  - a) Erhöhung des Freibetrags beim Erhalt von Mitarbeiterbeteiligungen in jungen, innovativen Unternehmen gem. der KMU-Definition der EU und des INVEST-Programms auf 5.000 Euro;
  - b) Erhöhung des Freibetrags beim Erhalt von Mitarbeiterbeteiligungen in sonstigen Unternehmen sukzessive ebenfalls spürbar.

**Petition:** Die Forderungen erscheinen dem DStV unter Berücksichtigung des europäischen Vergleichs nachvollziehbar. Der Betrag von 360 Euro sollte in einem ersten Schritt mindestens auf 1.500 Euro angehoben werden.

### **II. Unterschiedliche Freibeträge nach Branchen**

Die von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN vorgeschlagene Zweiteilung von Freibeträgen für „*junge innovative Unternehmen gem. der KMU-Definition der EU und des INVEST-Programms*“ und für „*sonstige Unternehmen*“ würde zwar dem Ziel des Antrags, die Start-up-Branche in besonderem Maße zu fördern, gerecht. Dem Gesetzgeber stehen entsprechende Differenzierungen selbstverständlich frei.

**Petition:** Der DStV steht diesem Vorschlag dennoch zurückhaltend gegenüber. Zum einen ist bisher nicht evaluiert worden, ob die Praxis den § 3 Nr. 39 EStG in seiner gegenwärtigen Ausgestaltung in dem damals gewünschten Maße überhaupt angenommen hat. Zum anderen würde eine solche Aufspaltung das Steuerrecht verkomplizieren und streitanfällig machen. Darüber hinaus könnte sie vom Gesetzgeber unerwünschte Gestaltungsspielräume eröffnen.

### III. Mindesthaltefrist

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN regen an, die Gewährung der Steuerbefreiung von einer Mindesthaltefrist von fünf Jahren abhängig zu machen.

Eine gesetzliche Mindesthaltefrist würde die Flexibilität des Instruments für Arbeitgeber und Arbeitnehmer jedoch weiter einschränken. Dessen Attraktivität würde somit eher gemindert als gefördert. Es stellt sich zudem die Frage, ob es insofern einer gesetzlichen Regelung bedarf. Unternehmen haben ein eigenes Interesse, die Mitarbeiterbeteiligungen mit Haltefristen zu verknüpfen und sie in den vertraglichen Grundlagen festzuhalten. So führt der Antrag der FDP aus, dass junge Unternehmen bei virtuellen Beteiligungsformen beispielsweise gerne sogenannte Vestingklauseln (Anwachungsklauseln) wählen. Danach erwerben die Mitarbeiter auf vertraglicher Basis die volle Höhe der Beteiligung erst nach dem Ablauf einer bestimmten Zugehörigkeit zum Unternehmen, zum Beispiel nach fünf Jahren. Bis zu diesem Zeitpunkt erwerben sie pro Monat einen kleinen Anteil am Unternehmen.

**Petition:** Der DStV hält die Einführung einer gesetzlichen Mindesthaltefrist nicht für sinnvoll. Vielmehr sollte es Arbeitgebern freistehen, zu welchen Konditionen sie die Mitarbeiter binden möchte.

### IV. Vermeidung der Besteuerung im Zuflusszeitpunkt

Der Antrag der FDP wirft zutreffend das Problem auf, dass die Besteuerung des (den Freibetrag übersteigenden) geldwerten Vorteils im Zuflusszeitpunkt erfolgt. Das heißt, dass der Mitarbeiter direkt bei Erhalt Steuern auf den Vorteil zahlen muss, obwohl ihm noch keine Gewinne (tatsächliche Geldmittel) durch die Beteiligung zugeflossen sind. Die entstehende Steuerschuld müsse aus dem Lohneinkommen beglichen oder die Beteiligung sofort nach Ausübung veräußert werden – so der Antrag. Dies widerspreche allerdings dem eigentlichen Zweck der Mitarbeiterbeteiligung, eine langfristig angelegte Bindung des Mitarbeiters an seinen Arbeitgeber.

Die FDP fordert daher dringend eine gesetzgeberische Anpassung dahingehend, dass die Steuerzahlung erst bei Veräußerung der Unternehmensbeteiligung stattfinden solle. Sie schlägt insofern die Einführung eines steuerlichen Stundungsmodells oder die Kopplung der Zuflussbesteuerung an verbindliche Haltefristen vor.

Die Besteuerung nach dem Zuflusszeitpunkt stellt auch aus Sicht des DStV ein Hemmnis für die Attraktivität des Instruments dar. Allerdings entspricht sie lohnsteuerlichen Grundätzen. Ob die Gesetzessystematik ausnahmsweise für den Bereich der steuerlichen Förderung der Mitarbeiterbeteiligungen aufgegeben werden sollte, ist eine gesetzgeberische bzw. politische Entscheidung.

**Petition:** Aus Sicht des DStV sollten steuerliche Regelungen von Grundsätzen geleitet und damit verständlich, praxisgerecht und nachvollziehbar sein. Aus diesem Grund sieht der DStV die Einführung eines steuerlichen Stundungsmodells oder die Kopplung der Zuflussbesteuerung an verbindliche Haltefristen eher skeptisch.

### C. Weitere Anmerkungen zu § 3 Nr. 39 EStG

In steuerlicher Hinsicht knüpfen die Anträge von FDP und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN im Wesentlichen an die aktuelle Förderung von Mitarbeiterbeteiligungen nach § 3 Nr. 39 EStG an. Jenseits der darin aufgeworfenen Fragen zeigt die Praxis weitere grundlegende Problembereiche, welche die Attraktivität der Förderung nach § 3 Nr. 39 EStG schwächen. Bei etwaigen weiteren gesetzlichen Schritten sollten folgende Bedenken gleichfalls bedacht werden.

#### I. Bewertung der Beteiligungen

Als begünstigte Vermögensbeteiligungen erkennt § 3 Nr. 39 EStG durch Verweis auf das 5. Vermögensbildungsgesetz etwa Aktien, Wandel-, Gewinn- oder Namensschuldverschreibungen, Genussscheine, GmbH-Anteile, stille Beteiligungen oder Darlehensforderungen gegen den Arbeitgeber an. Laut dem Gesetzentwurf der Bundesregierung für das Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz aus 2008 ist die häufigste Form der Mitarbeiterbeteiligung die Belegschaftsaktie (vgl. BT-Drs. 16/10531, S. 11). Stille Beteiligungen seien bei GmbHs und Personengesellschaften das am meisten verbreitete Modell, da es sich um eine einfache und kostengünstige – wenn auch mit Risiken behaftete – Beteiligungsform handele. Mitarbeiterdarlehen und indirekte Beteiligungen über verbundene Unternehmen,

Genossenschafts- und GmbH-Anteile spielten dagegen zahlenmäßig eine eher geringe Rolle – so der damalige Gesetzentwurf.

Der geldwerte Vorteil ergibt sich aus der Differenz des Wertes der Beteiligung und der Zuzahlung des Arbeitnehmers. Nach § 3 Nr. 39 Satz 4 EStG ist als Wert der Beteiligung der gemeine Wert zum Zeitpunkt der Überlassung anzusetzen. Für die Höhe des Wertes wird dabei an die Grundsätze des BewG (§ 11 BewG) angeknüpft – und nicht an den üblichen Endpreis am Abgabeort, wie sie nach § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG sonst für nicht in Geld bestehenden Einnahmen im Regelfall anzusetzen sind (vgl. BMF-Schreiben vom 08.12.2009, Abschnitt 1.3).

Während der gemeine Wert von börsennotierten Vermögensbeteiligungen anhand des Kurswertes relativ einfach zu bestimmen ist, beschäftigen Bewertungsfragen rund um andere Mitarbeiterbeteiligungen seit Jahren die Finanzgerichte. Bei nicht börsennotierten Aktien kann der gemeine Wert grundsätzlich vom Wert der börsennotierten gattungsgleichen Aktien abgeleitet werden (vgl. BFH-Urteil vom 01.09.2016, Az.: VI R 16/15, BStBl II 2017, S. 149, Rz.: 32). Es sei denn, dass sich der Börsenkurs nicht nach dem Vermögen und nach den Ertragsaussichten der Aktiengesellschaft ausrichtet, sondern wesentlich von anderen Umständen beeinflusst ist (vgl. BFH-Urteil vom 01.09.2016, a.a.O., Rz.: 33). Liegen im Einzelfall besondere Umstände vor, bedarf es einer Schätzung des Wertes unter Hinzuziehung eines Sachverständigengutachtens (vgl. BFH-Urteil vom 01.09.2016, a.a.O., Rz.: 34).

Schwierigkeiten bereitet in der Praxis insbesondere die Bestimmung des Werts von GmbH-Anteilen (vgl. Lexikon für das Lohnbüro, 62. Auflage, Stand: 01.01.2020, Vermögensbeteiligungen, Abschnitt 3., S. 968): Da es sich bei der Veräußerung „Arbeitgeber / Arbeitnehmer“ nicht um eine Veräußerung im gewöhnlichen Geschäftsverkehr handelt – weil ein Einfluss des Arbeitsverhältnisses auf die Verkaufsmodalitäten naheliegt -, kommt eine Ableitung des gemeinen Werts aus Verkäufen regelmäßig nicht in Betracht. Der gemeine Wert ist vielmehr unter Berücksichtigung des Vermögens und der Ertragsaussichten der GmbH zu schätzen (vgl. BFH-Urteil vom 15.03.2018, Az.: VI R 8/16, BStBl II 2018, S. 550, Rz.: 41). Das Finanzgericht hat in diesen Fällen regelmäßig ein Sachverständigengutachten zur Wertermittlung einzuholen, wenn der Steuerpflichtige die Anteilsbewertung durch das Finanzamt substantiiert bestreitet und es nicht ausnahmsweise selbst über die erforderliche Sachkunde verfügt (vgl. BFH-Urteil vom 15.03.2018, a.a.O., Rz.: 49).

Abhängig von der Ausgestaltung kann es auch bei anderen Beteiligungsformen zu Unsicherheiten im Bereich der Bewertung kommen (vgl. Dr. Rolf Leuner in nwb 2018, S. 251, 259). Im Zweifel sollten Arbeitgeber sich über eine lohnsteuerliche Anrufungsauskunft nach § 42e EStG absichern.

**Petition:** Konkrete, Rechtssicherheit schaffende gesetzliche Regelungen zur Bestimmung des gemeinen Wertes von Mitarbeiterbeteiligungen dürften sich angesichts der vielfältigen vertraglichen Ausgestaltungen als schwierig erweisen. Aus Vereinfachungsgründen könnte erwogen werden, im Zeitpunkt der Übertragung den Buchwert anzusetzen und allein auf die Bewertung des gemeinen Wertes im Zeitpunkt der Veräußerung bzw. des Ausscheidens des Mitarbeiters abzustellen. Ob eine solche Überschreibung der geltenden systematischen Grundsätze ausnahmsweise gewollt ist, ist eine gesetzgeberische bzw. politische Entscheidung.

## II. Angebot der Beteiligung an alle Arbeitnehmer

Um die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 39 EStG zu erreichen, müssen Arbeitgeber das Beteiligungsprogramm allen Arbeitnehmern des Unternehmens anbieten (§ 3 Nr. 39 Satz 4 EStG). Diese Restriktion mildert das Gesetz nur insofern ab, als die Beteiligung mindestens allen Arbeitnehmern offenstehen muss, die im Zeitpunkt der Bekanntgabe des Angebots ein Jahr oder länger ununterbrochen in einem gegenwärtigen Dienstverhältnis zum Unternehmen stehen. Damit kann der Arbeitgeber die Gruppe der Arbeitnehmer, die weniger als ein Jahr bei ihm beschäftigt sind, von dem Angebot ausschließen. Eine weitere Differenzierung hat der Gesetzgeber nicht zugelassen, um eine Diskriminierung einzelner Gruppen zu verhindern (BT-Drs. 16/10531, S. 15). Hinsichtlich der Konditionen, zu denen die Vermögensbeteiligungen überlassen werden, kann der Arbeitgeber bei den einzelnen Arbeitnehmern jedoch differenzieren (BMF-Schreiben vom 08.12.2009, Rz.: 1.2).

Für den DStV stellt die sehr eingeschränkte Differenzierungsmöglichkeit eine der maßgeblichen Hindernisse zur Erhöhung der Akzeptanz des Instruments dar. Es ist relativ praxisfern, dass Unternehmen motiviert sind, alle Mitarbeiter gleichermaßen zu binden. Die Möglichkeit, unterschiedliche Konditionen anzubieten, bietet zwar eine gewisse Flexibilität. Sie bildet aber nach dem Verständnis des DStV die Motivation des Arbeitgebers und die Wünsche der Arbeitnehmer nicht zielgenau ab. Was hätten Arbeitnehmer beispielsweise davon, wenn sie das

Angebot zu Unternehmensbeteiligung nicht annehmen würden und ein anderer Anreiz sie stärker binden würde – der Arbeitgeber diesem Bedarf aber aufgrund des Beteiligungsprogramms nicht nachkommt.

Entsprechende Bedenken hegte seinerzeit auch der Bundesrat in seiner Stellungnahme zum Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz. Er bat darum, im weiteren Gesetzgebungsverfahren zu prüfen, ob die steuerliche Förderung auch dann gewährt werden kann, wenn sie nicht allen Beschäftigten, sondern nur einer Beschäftigtengruppe, die zuvor nach objektiven Kriterien einheitlich festgelegt worden ist, gewährt wird (BT-Drs. 16/10531, S. 22). Er hielt es zur Erreichung des Ziels einer Ausweitung der Mitarbeiterkapitalbeteiligungen für sinnvoll, „...in begründeten Fällen eine Differenzierung hinsichtlich einzelner Gruppen von Beschäftigten eines Unternehmens zuzulassen. Eine Öffnung der steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung erscheint unter der engen Voraussetzung einer vorherigen Festlegung objektiver Kriterien sachgerecht.“ Auf diese Bedenken hin ergänzte der Finanzausschuss des Bundestags den Regierungsentwurf um den Differenzierungsgrund der Mindestbetriebszugehörigkeit von einem Jahr (vgl. Harder-Buschner in nwb 2009, S. 1252, 1256).

**Petition:** Erst eine Öffnung der Förderung nach § 3 Nr. 39 EStG um weitere Differenzierungsgründe dürfte die Attraktivität des Instruments nach Ansicht des DStV maßgeblich steigern.

### III. Wertminderungen nach dem Zuflusszeitpunkt

Schließlich dürfte die Attraktivität des Instruments darunter leiden, dass Einbußen nach dem Zuflusszeitpunkt nicht berücksichtigt werden. So führen etwa Kursrückgänge nach diesem Zeitpunkt nicht zu negativem Arbeitslohn (vgl. BMF-Schreiben vom 08.12.2009, Abschnitt 1.6). Möglicherweise halten etwaige Risiken Arbeitnehmer von der Teilnahme an Beteiligungsprogrammen des Arbeitgebers ab.

Gern stehen wir Ihnen für ergänzende Erörterungen zu vorstehenden Ausführungen zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

gez.

WP/StB Harald Elster  
(Präsident)

RAin/StBin Sylvia Mein  
(stellv. Geschäftsführerin)

\*\*\*\*\*

Der Deutsche Steuerberaterverband e.V. (DStV) repräsentiert bundesweit rund 36.500 und damit über 60 % der selbstständig in eigener Kanzlei tätigen Berufsangehörigen. Er vertritt ihre Interessen im Berufsrecht, im Steuerrecht, der Rechnungslegung und dem Prüfungswesen. Die Berufsangehörigen sind als Steuerberater, Steuerbevollmächtigte, Wirtschaftsprüfer, vereidigte Buchprüfer und Berufsgesellschaften, in den uns angehörenden 16 regionalen Mitgliedsverbänden freiwillig zusammengeschlossen.

\*\*\*\*\*

## **GetYourGuide Deutschland GmbH**

**Stellungnahme 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)**

### ***Einleitung***

Die Kambrische Explosion der deutschen Tech-Landschaft war stärker, als wir es uns vor einem Jahrzehnt erträumt hätten. Mutige Unternehmerinnen und Unternehmer haben ein vielversprechendes Start-up Ökosystem in Berlin und in ganz Deutschland aufgebaut und auch Investoren haben Deutschland mittlerweile am Radar. Dem globalen Unternehmensberater EY<sup>1</sup> zufolge haben deutsche Start-ups im Jahr 2019 6,2 Milliarden Euro Risikokapital eingesammelt, das sind um 36 Prozent mehr im Vergleich zu 2018. Diese Zahl ist besonders beeindruckend in Hinblick darauf, dass Venture Capital Investments auf globaler Ebene im selben Zeitraum um 17 Prozent gesunken sind. Andere Märkte stagnieren, während die deutsche Start-up Szene boomt.

Jetzt, wo wir ehrgeizige und mutige Unternehmerinnen und Unternehmer und zunehmend Kapital im Land haben, sehe ich der Zukunft unseres Tech-Ökosystems zuversichtlich entgegen. Es gibt jedoch einen ganz essentiellen Bereich, in dem wir im internationalen Vergleich noch immer drastisch hinterherhinken: Unsere politischen Rahmenbedingungen ermöglichen es Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht, am Erfolg des deutschen Tech-Ökosystems teilzuhaben.

Ein gravierender Wettbewerbsnachteil deutscher Digitalunternehmen ist die fehlende Attraktivität für internationale Talente. Die Digitalwirtschaft ist schon jetzt massiv auf ausländische Mitarbeiter angewiesen und dieser Trend wird sich in den nächsten Jahren weiter verschärfen. Der Mangel an attraktiven Lösungen für Mitarbeiterbeteiligungen droht das junge Ökosystem der deutschen Digitalwirtschaft endgültig zu zerstören.

Es ist höchste Zeit für eine Trendwende in der deutschen Digitalpolitik: Wir müssen Mitarbeiter zu Teilhabern des Erfolgs machen.

### ***Ein massiver Wettbewerbsnachteil für GetYourGuide***

Wir spüren diesen Wettbewerbsnachteil bei GetYourGuide Tag für Tag.

Als digitales Unternehmen in der Tourismusbranche mit rund 650 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Berlin, könnte GetYourGuide fälschlicherweise für ein mittelständisches Unternehmen gehalten werden. Es gibt aber einen großen Unterschied: Wir haben unsere Größe jedes einzelne Jahr verdoppelt - und das seit unserer Gründung vor zehn Jahren.

<sup>1</sup> Quelle: Handelsblatt: <https://www.handelsblatt.com/unternehmen/mittelstand/ey-studie-6-2-milliarden-euro-fuer-jungunternehmer-geldregen-fuer-deutsche-start-ups/25429860.html?ticket=ST-1280853-rF6qEg52vXetMJv0EAJb-ap2>

Unsere ehrgeizige Vision ist, allen Menschen auf der Welt unvergessliche Reiseerlebnisse zu ermöglichen. Um das zu erreichen, müssen wir die weltweit besten und intelligentesten Tech-Talente zu uns nach Berlin holen. Das gilt auch für 2020: Wir planen rund 200 zusätzliche hochqualifizierte Experten in den Bereichen Engineering, Design und Technologie an Bord zu holen. Wir können nicht ausschließlich mit Talenten aus Deutschland so rasant wachsen - schon heute kommen 85 Prozent unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unseres Berliner Headquarters aus dem Ausland.

Talente diesen Kalibers sind mobil suchen weltweit nach den besten Beschäftigungsmöglichkeiten. Um im globalen Wettbewerb um Talente erfolgreich zu rekrutieren, müssen wir nicht nur auf nationaler Ebene mit kapitalkräftigen Konzernen mithalten können, sondern wir konkurrieren zusätzlich noch auf internationaler Ebene mit Unternehmen in etablierten Tech-Ökosystem wie London, Paris und dem Silicon Valley. Speziell im Wettbewerb mit globalen Tech-Hubs liegen wir derzeit weit abgeschlagen, weil wir in Deutschland keine Rahmenbedingungen für Mitarbeiterbeteiligungen haben.

Wie unattraktiv deutsche Unternehmen im internationalen Vergleich als Arbeitgeber sind weiß ich aus erster Hand, ich spreche oft mit Top-Kandidaten. Auch nach zehn Jahren als Unternehmer und Gründer gehört das Rekrutieren von den Besten der Besten zu einer meiner wichtigsten Aufgaben bei GetYourGuide.

Um die besten Kandidaten von uns zu überzeugen, habe ich einige Argumente: GetYourGuide ist Marktführer in einer der spannenden und schnell wachsenden Branche, wir bieten wettbewerbsfähige Gehälter und viele Benefits, Deutschland ist weltweit bekannt für den hohen Lebensstandard und unsere Einwanderungsverfahren sind effizienter als in vielen anderen Ländern.

Das reicht jedoch nicht aus. Top-Kandidaten wollen Eigenverantwortung und eine bedeutende Rolle bei GetYourGuide übernehmen und dementsprechend am Unternehmenserfolg teilhaben. Unsere Kandidaten wollen Aktienoptionen und aufgrund des internationalen Arbeitsmarktes erwarten sie Mitarbeiterbeteiligungsprogramme. Diese Erwartungshaltung lässt sich leider derzeit nicht erfüllen.

In Deutschland sind Mitarbeiterbeteiligungsprogramme kaum darzustellen, da Anteile bereits bei der Ausgabe auf den geldwerten Vorteil versteuert werden. Zusätzlich müssen Mitarbeiter pauschal die Einkommenssteuer bezahlen, während in den USA, England, Frankreich oder Israel auf Aktienoptionen lediglich die Kapitalertragsteuer bezahlt werden muss. Somit bleiben den Mitarbeitern in Berlin oder München im Schnitt weniger als die Hälfte der Erlöse, als wenn das gleiche Unternehmen in London, Paris oder San Francisco sitzen würde. Dieser Standortnachteil wird mittelfristig nicht auszugleichen sein.

### ***Eine Chance für die wirtschaftliche Zukunft Deutschlands***

Wir können, wollen und dürfen den Status Quo nicht akzeptieren. Mitarbeiter im Jahr 2020 wollen am Erfolg ihres Arbeitgebers teilhaben. In den USA hat genau dieser Mechanismus zur Blüte des digitalen Ökosystems entscheidend beigetragen. Die Idee ist simpel: Unternehmer, Investoren

und Mitarbeiter gehen gemeinsam ein Risiko ein und teilen den Zugewinn, wenn ein Unternehmen verkauft wird oder an die Börse geht. Während die Investoren ihr Kapital einsetzen, investieren die Unternehmer und Mitarbeiter ihre Zeit und nehmen Opportunitätskosten in Kauf.

Die erfolgreichen Mitarbeiter der ersten Generation wurden die Investoren und Gründer der zweiten Generation. Unternehmen wie Facebook, Tesla, LinkedIn, Airbnb und YouTube wurden beispielsweise von Alumni von Paypal finanziert oder gegründet. Als beim Verkauf von Paypal an eBay im Jahr 2002 die Mitarbeiteranteile realisiert wurden, war dies der Startschuss für eine Welle von Innovation, die einige der größten Technologiefirmen der Gegenwart zur Folge hatte.

Wir haben die vielversprechende Chance in Deutschland eines der weltbesten Technologie-Ökosysteme aufzubauen und so die deutsche Wirtschaft anzukurbeln. Wenn wir das schaffen wollen, müssen wir uns dem globalen Wettbewerb um die besten Talente stellen und das bedeutet die gleichen Rahmenbedingungen in der Vergütung durch Aktienprogramme zu schaffen.

**Achim Lüder**  
CEO

**Mercer Deutschland GmbH**  
Platz der Einheit 1  
60327 Frankfurt  
+49 69 89 778 0  
Fax +49 69 89 778 109  
First.last@mercer.com  
www.mercer.de

## **Persönlich/Vertraulich**

Bettina Stark-Watzinger, MdB  
Vorsitzende Finanzausschuss  
Deutscher Bundestag  
Platz der Republik 1  
11011 Berlin

22. Januar 2020

## **Betreff:** Stellungnahme zum Thema Mitarbeiterkapitalbeteiligung

Sehr geehrte Damen und Herren, sehr geehrte Vorsitzende des Finanzausschusses,

die Mercer Deutschland GmbH freut sich, am 27.01.2020 an der öffentlichen Anhörung des Finanzausschusses des Deutschen Bundestags zum Antrag der Fraktion der FDP „Eigentumsturbo – Mitarbeiterbeteiligung schnell durchsetzen“ (BT-Drucksache 19/14786) sowie zum Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Mitarbeiterbeteiligung erleichtern – In Start-ups und etablierten Unternehmen“ (BT-Drucksache 19/15118) teilnehmen und beitragen zu dürfen. In diesem Zusammenhang möchten wir Ihnen gerne vorab eine Stellungnahme zukommen lassen.

## **Einleitende Bemerkungen**

Mit mehr als 25.000 Mitarbeitern in 44 Ländern ist Mercer in über 130 Ländern tätig. Mercer ist ein Unternehmen der Marsh & McLennan Companies, die weltweit mit ca. 76.000 Mitarbeitern professionelle Dienstleistungen in den Bereichen Risiko, Strategie und Human Resources anbieten. Diese internationale Ausrichtung und fachliche Expertise im Bereich Human Resources Consulting und insbesondere in der Vergütungsberatung versetzt uns in die Lage, zu dem o. g. Anhörungsthema fachkundig Stellung zu beziehen. Das Thema Mitarbeiterkapitalbeteiligung stellt dabei einen unserer Schwerpunkte dar, der für uns zudem aufgrund der weiter unten ausgeführten Sachverhalte eine besondere gesellschaftspolitische Tragweite besitzt und unsere Unterstützung erfährt.

## Mitarbeiterkapitalbeteiligungsprogramme wirken

Bei der Mitarbeiterkapitalbeteiligung (engl.: Employee Participation Plan – EPP) gibt es verschiedene Ausgestaltungsmöglichkeiten. Dabei unterscheidet man, wie in Abbildung 1 ersichtlich, typischerweise zwischen fremdkapital- (z. B. verzinsliche Darlehen von Mitarbeitern an ihr Unternehmen) oder eigenkapitalbasierter Mitarbeiterbeteiligung (z. B. Mitarbeiteraktienprogramme) unterscheidet. Darüber hinaus existieren verschiedene Mischformen („Mezzanine“), wie Genussrechte.

### Overview on Employee Participation Plans

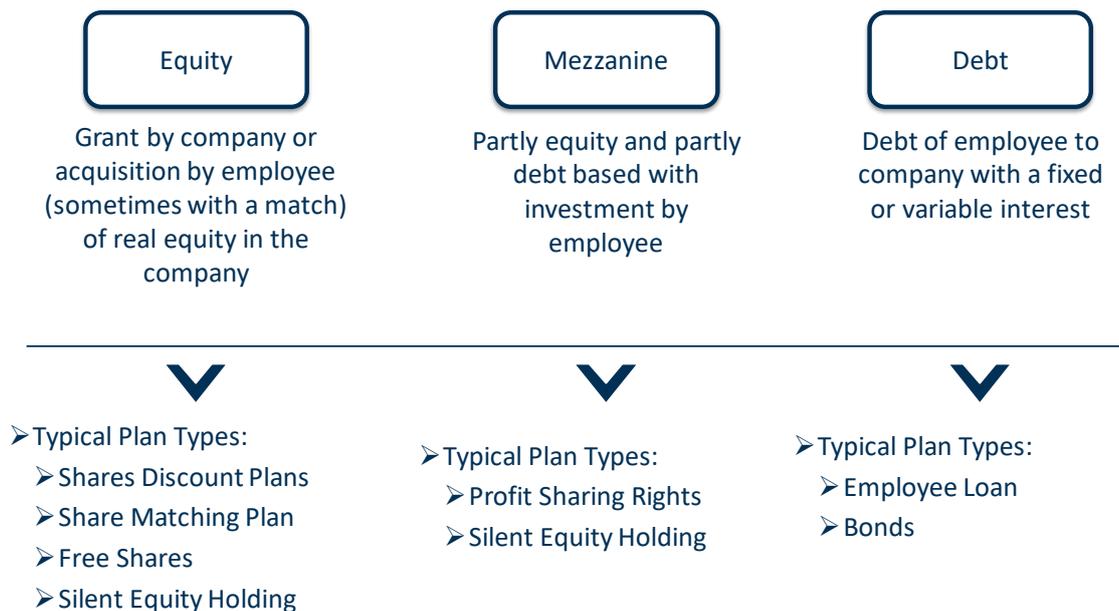


Abbildung 1: Formen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung (EPP – Employee Participation Plan; Quelle: Mercer)

Hierbei existiert kaum ein Vergütungsinstrument, dessen positive Wirkung auf Mitarbeiter- und Unternehmensleistung so klar belegt ist wie die Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Wie Abbildung 2 veranschaulicht, sind die Effekte auf verschiedene Erfolgsparameter wie Mitarbeitermotivation und -fluktuation, Mitarbeiter- und Unternehmensleistung, Mitarbeiterzufriedenheit und Innovationen im Unternehmen signifikant positiv.

<b>Motivation</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>EPP increase employee motivation and employee monitoring within teams (Rapp/Schaller/Wolff, 2012; Blasi/Freeman/Kruse, 2013; Kruse, 2016).</li> </ul>	
<b>Retention</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>EPP decrease personnel turnover (Rapp/Schaller/Wolff, 2012).</li> <li>EPP increases employee retention (Bryson/Freeman, 2014)</li> </ul>	
<b>Individual performance</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>EPP increases individual employee performance (Rapp/Schaller/Wolff, 2012).</li> </ul>	
<b>Company performance</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>EPP increases company performance (e. g. measured by productivity or profitability) (Rapp/Schaller/Wolff, 2012; Blasi/Freeman/Kruse, 2013; Kruse, 2016; Kato/Miyajima/Owan, H., 2018 ).</li> </ul>	
<b>Job satisfaction</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>EPP increases job satisfaction (Kruse/Freeman/Blasi, 2010).</li> </ul>	
<b>Innovation</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>EPP increases innovations within a company (Hofmann/Tumasjan/Welpe, 2018).</li> </ul>	

Abbildung 2: Effekte der Mitarbeiterkapitalbeteiligung (EPP – Employee Participation Plan; Quelle: Mercer)

Woher die positive Anreizwirkung genau stammt, ist empirisch nicht eindeutig geklärt. Die Wahrscheinlichkeit ist jedoch hoch, dass zwei Effekte aufeinandertreffen. Zum einen werden die Mitarbeiter über die Kapitalbeteiligung zu Miteigentümern und fokussieren sich stärker auf die Unternehmensziele, wie z. B. gesteigerten Umsatz, Profitabilität, Unternehmenswertsteigerung etc. Jüngere Forschungsergebnisse legen zudem den Schluss nahe, dass Reziprozität und Fairness ebenso eine große Bedeutung beizumessen sind. In diesem Sinne reagieren die Mitarbeiter auf ein faires Verhalten des Unternehmens durch vergünstigt oder umsonst überlassene Unternehmensanteile reziprok (wechselseitig) mit fairem und leistungsstarken Arbeitsverhalten (Bryson/Freeman, 2014; Bryson et al., 2016, Hofmann/Tumasjan/Welpe, 2018)

Neben der Schaffung nachhaltiger Anreize zur Steigerung der Mitarbeiter- und Unternehmensleistung stellt die Möglichkeit für den Mitarbeiter, neben seinem Erwerbseinkommen auch Kapitaleinkünfte aufzubauen, einen weiteren wichtigen Aspekt der Mitarbeiterkapitalbeteiligung dar. Die Effekte auf Erwerbseinkommen, die sich aus der zunehmenden Digitalisierung und Automatisierung in der Arbeitswelt ergeben, können aktuell noch

nicht abschließend bewertet werden. Aber unabhängig davon, ob es mittel- bis langfristig zu einem stark schrumpfenden bzw. wegfallendem Arbeitsmarkt kommt oder „nur“ zu einem erhöhten Anteil nicht mehr ausreichend qualifizierter Mitarbeiter bei einem gleichzeitigen Auseinanderfallen von hoch qualifizierten Gutverdienern und geringer qualifizierten Schlechtverdienern, stellen Kapitaleinkünfte als zusätzliche Einkommensquelle eine sinnvolle und ggfs. notwendige Ergänzung dar. Als Beleg hierfür können die regelmäßig vom Deutschen Aktieninstitut veröffentlichten Studien dienen, die z. B. für Aktieninvestitionen in den DAX mittlere Renditen von 9,7 % pro Jahr bis 10,5 % pro Jahr bei einem Anlagehorizont von einem bis zu 30 Jahren zeigen (Kuhn, 2018).

Der häufig zitierte Satz „who owns the robots rules the world“ (Freeman, 2018) greift die mit der Digitalisierung einhergehende Notwendigkeit zur stärkeren Besitzstreuung am Produktivvermögen plakativ auf. Bei einem möglichen Wegfall von Erwerbseinkommen wäre eine stärkere Streuung der Unternehmens- und Kapitaleinkunftsanteile – im Gegensatz zu den in diesem Kontext ebenfalls häufig genannten Alternativen des bedingungslosen Grundeinkommens oder einer Robotersteuer – die sozial- und gesellschaftspolitisch verträglichere und wirksamere Alternative.

### **Mitarbeiterkapitalbeteiligung im internationalen Vergleich**

Im internationalen Vergleich würde Deutschland bei einer von der Bundesregierung in den Koalitionsverhandlungen am 10. November 2019 vorgeschlagenen Erhöhung des Freibetrags auf 720 Euro pro Jahr immer noch nur bedingt anschlussfähig sein. Nachbarländer wie Österreich (bis zu 4.500 Euro pro Jahr), Großbritannien (ca. 3.500 Euro pro Jahr) und Ungarn (3.200 Euro pro Jahr) gewähren wesentlich höhere Freibeträge. In den USA werden bei Erfüllung bestimmter Vorbedingungen (z. B. einer einjährigen Haltezeit der erworbenen Aktien) Rabatte von bis zu 15 Prozent auf Mitarbeiteraktien mit einer effizienteren nachgelagerten Besteuerung gefördert. Diese Förderung ist auf einen Aktienkaufpreis von bis zu 25.000 US-Dollar pro Jahr, d. h. auf einen Rabatt in Höhe von 3.750 US-Dollar pro Jahr begrenzt.

Die unterschiedliche Förderung schlägt sich auch in der Verbreitung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung nieder. Nach Angaben des Bundesverbands Mitarbeiterbeteiligung

(AGP) und der European Federation of Employee Share Ownership (EFES) halten in Deutschland ca. 780.000 Mitarbeiter (ohne Führungskräfte) Aktien an ihren Unternehmen, wohingegen der Anteil in Frankreich (ca. 3 Mio.) und Großbritannien mit (ca. 2 Mio.) deutlich höher ist. Nach Schätzungen des AGP bieten lediglich 2 Prozent der Unternehmen in Deutschland ihren Mitarbeitern Kapitalbeteiligungsmodelle an (Beyer, 2018; Mathieu, 2017).

Die Beobachtungen der Verbände decken sich mit den Analysen von Mercer (s. Abbildung 3). Schaut man sich speziell die Verbreitung von Mitarbeiteraktienprogrammen an, fällt auf, dass es immer noch einen großen Unterschied zwischen Deutschland und Ländern mit einer stärkeren Förderung gibt. Der Anteil von Mitarbeiteraktienprogrammen ist mit über 50 Prozent zwar in DAX-Unternehmen höher, unterhalb des deutschen Leitindexes nimmt die Verbreitung jedoch stark ab, was zu dem in Abbildung 3 genannten Gesamtanteil von 30 Prozent führt.

Börsennotierte Unternehmen mit Mitarbeiterkapitalbeteiligungsprogrammen		
Land		Verbreitung
USA		 66%
Großbritannien		 57%
...		...
Deutschland		 30%

Abbildung 3: Verbreitung von Mitarbeiteraktienprogrammen (Quelle: Mercer 2019)

Im transatlantischen Vergleich ist zudem anzumerken, dass viele nordamerikanische Unternehmen, insbesondere in der High-Tech-Industrie, stark auf langfristige Verhaltensanreize setzen, welche die Mitarbeiter und speziell die Leistungs- und Potenzialträger am Unternehmen beteiligen und sie somit zu Mit-Unternehmern machen. Ein prägnantes Beispiel hierfür ist Amazon. Um seine Mitarbeiter am Unternehmen zu beteiligen, zu binden und langfristig auf die strategischen Herausforderungen einzustellen, gewährt Amazon jedem Mitarbeiter weltweit neben einer Grundvergütung auch Unternehmensaktien, die ratierlich im Halbjahreszyklus unverfallbar übertragen werden (o. V., 2018).

## **Zusammenfassung und abschließende Bemerkungen**

Mitarbeiterkapitalbeteiligungsprogramme sind nachweislich eines der wirksamsten Vergütungsinstrumente und eine sinnvolle Möglichkeit zum Aufbau von Kapitalvermögen und -einkünften für Mitarbeiter. Darüber hinaus stellen sie gerade in Nordamerika ein wirksames Instrument für junge und High-Tech-Unternehmen dar, Mitarbeiter am Unternehmen und einem möglichen späteren Verkauf oder einer Börsennotierung zu beteiligen. Bei jüngeren Unternehmen können hierdurch die oftmals begrenzten finanziellen Ressourcen zur Mitarbeitervergütung wettbewerbsfähiger gestaltet werden.

Aus diesem Grund kommt der Anpassung der Rahmenbedingung zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung eine gesellschafts- und wettbewerbpolitische sowie verhaltensökonomische Bedeutung zu. Die von der Bundesregierung angestoßenen Reformen zur Erhöhung des Steuerfreibetrags auf 720 Euro pro Jahr greifen im internationalen Vergleich nicht weit genug. Die 2017 von führenden Vertretern aus Wirtschaft, Wissenschaft, Verbänden und Politik im „Berliner Appell zu mehr Vermögensbildung in Mitarbeiterhand“ ins Spiel gebrachte Forderung eines jährlichen Steuerfreibetrags i. H. v. 3.000 Euro pro Jahr würde die internationale Anschlussfähigkeit nachhaltig unterstützen (o. V., 2017). Höhere Freibeträge wie die in den Anträgen von FDP und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN genannten 5.000 Euro pro Jahr würden die positiven Effekte der Mitarbeiterkapitalbeteiligung weiter stärken. Die steuerliche Bevorteilung durch die Freibeträge könnte wie in anderen Ländern (z. B. USA) an eine Haltefrist der Beteiligungen geknüpft sein, um die mit der Beteiligung intendierten langfristigen Effekte zu gewährleisten.

Bei den steuerlichen Rahmenbedingungen gibt es sowohl auf Mitarbeiter- als auch auf Unternehmensseite noch weitere Optimierungsmöglichkeiten. Zum einen ist die steuerliche Abzugsfähigkeit von Mitarbeiteraktien als Betriebsausgaben nach wie vor nicht durchgängig und eindeutig gegeben und stark vom Finanzierungsweg abhängig. Zumeist wird sie nur bei Aktienrückkäufen durch das Unternehmen als nachweislicher Aufwand gebilligt. Zum anderen wäre auch eine nachgelagerte Besteuerung von Mitarbeiteraktien über den Freibetrag hinaus im

Vergleich zu entsprechenden Regelungen für die betriebliche Altersversorgung angemessen, solange durch entsprechende Haltefristen (z. B. zehn Jahre) nachgewiesen ist, dass diese dem Kapitalaufbau dienen und finanziellen Vorsorgecharakter haben. Darüber hinaus wäre eine steuerrechtliche Gleichstellung der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge bis zum Freibetrag als steuer- und gleichzeitig sozialabgabefrei sinnvoll.

Dem häufig genannten und nicht gänzlich von der Hand zu weisenden „Klumpenrisiko“ einer gleichzeitigen Beschäftigung im und Beteiligung am eigenen Unternehmen im Insolvenzfall kann durch verschiedene Maßnahmen entgegengewirkt werden. Auf der einen Seite kann den Mitarbeitern neben der Investition in das eigene Unternehmen auch die Möglichkeit gegeben werden, in breitere Unternehmensfonds zu investieren. Auf der anderen Seite findet man den Gedanken zum Insolvenzschutz auch in anderen Bereichen, wie beispielsweise bei der Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung durch den Pensions-Sicherungs-Verein. Ähnliche Schutzmechanismen lassen sich auch für die Mitarbeiterkapitalbeteiligung institutionalisieren und finden zum Teil bei einigen Modellen auch schon Anwendung. So ist es bei der Gewährung von festverzinslichen Darlehen eines Mitarbeiters an das Unternehmen nach dem Werksparkassenverbot (§ 3 Nr. 1 Kreditwesengesetz) notwendig, dass ein Kreditinstitut auf Unternehmenskosten für die Einlage bürgt.

Entsprechende Maßnahmen zur Stärkung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung werden nur erfolgreich sein, wenn es auch zu einer gewandelten Aktien- und Beteiligungskultur in Deutschland kommt. Die in Deutschland im internationalen Vergleich noch verstärkt zu beobachtende ablehnende Haltung gegenüber Aktien und ihrem inhärenten Kursverlustrisiko widerspricht der Tatsache auseinanderlaufender Kapital- und Erwerbseinkünfte. Dem sollte ohne Verharmlosung möglicher Risiken durch eine objektive Informationskampagne zu den intendierten Maßnahmen verbesserter Rahmenbedingungen zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung sowie zu Aktien bzw. Unternehmensbeteiligungen als ein sinnvolles Instrument zur Risikostreuung im Kapitalvorsorgebereich entgegengewirkt werden.

## Literaturangaben

Beyer, H. (2018). Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland – Ein Überblick. In Beyer, H. & Naumer, H.J. (Hrsg), *CSR und Mitarbeiterbeteiligung – Die Kapitalbeteiligung im 21. Jahrhundert – Gerechte Teilhabe statt Umverteilung*. Berlin: Springer Gabler

Blasi, J. R., Freeman, R. B. , & Kruse, D. L. (2013). *The Citizen's Share: Putting Ownership Back in Democracy*. New Haven: Yale University Press

Bryson, A., Clark, A. E., Freeman, R. B., & Green, C. P. (2016). Share capitalism and worker wellbeing. *Labour Economics*, 42, 151-158

Bryson, A., & Freeman, R. B. (2014). Employee Stock Purchase Plans: Gift or Incentive? Evidence from a Multinational Corporation. *IZA Discussion Paper*, 8537

Freeman, R. B. (2018). Employee and Citizen Ownership of Business Capital in the Age of AI Robots. In Beyer, H. & Naumer, H.J. (Hrsg), *CSR und Mitarbeiterbeteiligung – Die Kapitalbeteiligung im 21. Jahrhundert – Gerechte Teilhabe statt Umverteilung*. Berlin: Springer Gabler

Hofmann, F., Tumasjan, A., & Welp, I. (2018). Employee share ownership and innovative work behavior: Does ownership spur innovative behaviors?. *Im Erscheinen*

Kato, T., Miyajima, H., & Owan, H. (2018). Does Employee Stock Ownership Work? Evidence from Publicly Traded Firms in Japan. *IZA Discussion Paper*, 11671

Kuhn, D. (2018). Mehr Aktionäre braucht das Land. In Beyer, H. & Naumer, H.J. (Hrsg), *CSR und Mitarbeiterbeteiligung – Die Kapitalbeteiligung im 21. Jahrhundert – Gerechte Teilhabe statt Umverteilung*. Berlin: Springer Gabler

Kruse, D. (2016). Does employee ownership improve performance?. *IZA World of Labor* 2016, 311

Kruse, D., Freeman, R. B., & Blasi, J. R (2010). *Shared Capitalism at Work – Employee Ownership, Profit and Gain Sharing, and Broad-Based Stock Options*. Chicago: University of Chicago Press

Mathieu, M. (2017). Annual economic survey of employee share ownership in European countries. EFES Brüssel. Zugriffen am 15.10.2019: <http://phx.corporate-ir.net/phoenix.zhtml?c=97664&p=irol-reportsannual>

Mercer (2019). Total Remuneration Survey 2019 (verschiedene Länder)

o. V. (2017). Berliner Appell zu mehr Vermögensbildung in Mitarbeiterhand, Zugriffen am 19.01.2020: [http://mitarbeiterbeteiligung.de/wp-content/uploads/2017/10/SIM\\_CC\\_2017-10-44\\_Berliner\\_Appell\\_210x297\\_v6.pdf](http://mitarbeiterbeteiligung.de/wp-content/uploads/2017/10/SIM_CC_2017-10-44_Berliner_Appell_210x297_v6.pdf)

oV. (2018). NOTICE OF 2017 ANNUAL MEETING OF SHAREHOLDERS. Zugriffen am 18.10.2018: <http://phx.corporate-ir.net/phoenix.zhtml?c=97664&p=irol-reportsannual>

Rapp, M.S., Schaller, O., & Wolff, M. (2012). Do stock-based incentives promote long-term oriented firm behavior? Evidence from the recent credit crises. *Journal of Business Economics*, 82, 1057-1087