

Antrag

der Abgeordneten Bettina Stark-Watzinger, Christian Dürr, Dr. Florian Toncar, Frank Schäffler, Markus Herbrand, Katja Hessel, Grigorios Aggelidis, Renata Alt, Christine Aschenberg-Dugnus, Jens Beeck, Dr. Jens Brandenburg (Rhein-Neckar), Dr. Marco Buschmann, Hartmut Ebbing, Dr. Marcus Faber, Daniel Föst, Thomas Hacker, Peter Heidt, Katrin Helling-Plahr, Torsten Herbst, Manuel Höferlin, Dr. Christoph Hoffmann, Reinhard Houben, Ulla Ihnen, Olaf in der Beek, Gyde Jensen, Dr. Christian Jung, Karsten Klein, Dr. Marcel Klinge, Daniela Kluckert, Carina Konrad, Konstantin Kuhle, Alexander Graf Lambsdorff, Ulrich Lechte, Michael Georg Link, Till Mansmann, Christoph Meyer, Alexander Müller, Roman Müller-Böhm, Frank Müller-Rosentritt, Hagen Reinhold, Bernd Reuther, Dr. Wieland Schinnenburg, Frank Sitta, Dr. Marie-Agnes Strack-Zimmermann, Benjamin Strasser, Katja Suding, Michael Theurer, Stephan Thomae, Manfred Todtenhausen, Gerald Ullrich, Johannes Vogel (Olpe), Sandra Weeser, Nicole Westig und der Fraktion der FDP

Eigentumsturbo – Mitarbeiterbeteiligung schnell durchsetzen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Zwei der zentralen Projekte für die Stärkung unserer sozialen Marktwirtschaft im 21. Jahrhundert sind die Teilhabe der Menschen am Wohlstand sowie die Verbesserung der Rahmenbedingungen des Innovationsstandorts Deutschland. Eine nicht neue, aber bislang vernachlässigte Möglichkeit, die Menschen am ökonomischen Wachstum teilhaben zu lassen, ist eine höhere Beteiligung der Mitarbeiter am Erfolg ihres Arbeitgebers. Durch die Mitarbeiterkapitalbeteiligung können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Unternehmenswachstum partizipieren.

Sowohl von Arbeitgeberseite als auch aus der Sicht der Belegschaft sind gute Argumente für eine stärkere Beteiligung der Mitarbeiter vorhanden: Eine bessere Identifikation der Mitarbeiter mit ihrem Arbeitgeber, die Förderung unternehmerischen Denkens und eine langfristige Bindung an das jeweilige Unternehmen. Zudem können Arbeitgeber ihr Eigenkapital stärken und Arbeitnehmer beziehen neben den Lohnkünften Einkommen aus Kapital.

Neben der gesamtgesellschaftlichen Frage der stärkeren Teilhabe am Wachstum und Wohlstand ist die Gewinnung von geeignetem Personal eine Schlüsselfrage für den weiteren wirtschaftlichen Erfolg. Den Kampf um die besten Köpfe erleben insbesondere junge Start-ups, die in der Anfangsphase noch keine Gehälter vergleichbar zu

großen, etablierten Unternehmen zahlen können. Sie haben bei der Suche nach qualifiziertem Personal oft das Nachsehen. Durch Mitarbeiterbeteiligungsprogramme haben sie die Möglichkeit, Fachkräfte zu gewinnen.

Derzeit ist die Mitarbeiterbeteiligung aufgrund der steuerlichen und bürokratischen Vorschriften unattraktiv, so dass deutsche Unternehmen international Wettbewerbsnachteile erfahren.

Das Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz wurde zuletzt 2009 unter dem damaligen Arbeits- und Sozialminister Olaf Scholz angepasst. Arbeitgeber dürfen heute Unternehmensanteile an ihre Mitarbeiter in Höhe von bis zu 360 Euro pro Jahr steuer- und sozialabgabefrei vergeben. Diese geringe staatliche Förderung nach § 3 Nr. 39 EStG muss angepasst werden. Der Freibetrag stellt in dieser Form keinen Anreiz für Arbeitnehmer und Unternehmen dar, sich Mitarbeiterkapitalbeteiligungen zu widmen. Unsere europäischen Nachbarn wie die Niederlande (1.200 Euro), Österreich (3.000 Euro), Italien (2.100 Euro), Ungarn (3.200 Euro) und Großbritannien (3.500 Euro) haben deutlich höhere Freibeträge. Hier sollte sich die Bundesrepublik Deutschland an ihren europäischen Nachbarn orientieren, um die Mitarbeiterkapitalbeteiligung auch in Deutschland voranzubringen.

Der Erwerb von Unternehmensanteilen kann neben der Inanspruchnahme des Freibetrags auch durch die vermögenswirksamen Leistungen gefördert werden (5. Vermögensbildungsgesetzes – VermBG). Die Förderung der vermögenswirksamen Leistungen ist in der Praxis allerdings weitgehend irrelevant, da wegen der niedrigeren Bemessungsgrenzen immer weniger Arbeitnehmer diese staatliche Leistung in Anspruch nehmen können. Fazit: Die bestehende staatliche Förderung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen ist bei weitem nicht ausreichend, um sie erfolgreich zu machen.

Anfang 2019 haben 30 Vorstandsvorsitzende europäischer Start-ups für bessere Rahmenbedingungen mit einem Rundschreiben an die Regierung geworben (siehe dazu auch die Kleine Anfrage auf Bundestagsdrucksache 19/7071). In vielen Ländern Europas hat man das Problem bereits erkannt und Maßnahmen ergriffen. Die rechtlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen der Mitarbeiterbeteiligung innerhalb Europas unterscheiden sich stark und variieren von aktiven staatlichen Fördermaßnahmen und Steuervorteilen bzw. der Befreiung von Sozialbeiträgen bis zu einer gewissen Höhe.

Eine Studie des Venture-Capital-Fonds Index Ventures hat die rechtlichen Rahmenbedingungen von Mitarbeiterbeteiligungen mit Fokus auf Anteilsoptionen in verschiedenen Ländern untersucht. Deutschland schneidet in allen Kategorien der Studie (Anwendungsbereich, Anfangsbesteuerung, gesellschaftsrechtliche Auswirkungen und Bürokratie, Zeitpunkt der Besteuerung beim Mitarbeiter, Steuersatz beim Mitarbeiter, Besteuerung beim Unternehmen) deutlich unterdurchschnittlich ab (www.indexventures.com/rewardingtalent/handbook/country-detail-tables). Besondere Bedeutung hat in diesem Zusammenhang die Frage der Besteuerung des geldwerten Vorteils und die Frage, ob die Besteuerung des Gewinns und des Erlöses der Einkommensteuer oder der Kapitalertragsteuer unterliegt.

Die Formen der Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland sind vielfältig, von Eigenkapital, Fremdkapital oder Mischformen (Mezzanine-Beteiligungen) bis zu virtuellen Beteiligungen. Die Ausgestaltung der Mitarbeiterbeteiligungsprogramme hängt in der Regel stark von der Größe des Unternehmens (Großunternehmen, Mittelstand, Startup) und von der Rechtsform ab. Sie reichen von der stillen Beteiligung, Genussrechten, Mitarbeiterdarlehen, GmbH- oder Genossenschaftsanteilen bis zu Belegschaftsaktien. Letztere sind wohl die am häufigsten gewählte Form der Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland, allerdings auch nur den Aktiengesellschaften vorbehalten. Andere Gesellschaftsformen, zum Beispiel eigentümergeführte Unternehmen, wählen überwiegend die stille Beteiligung oder Genussrechte als Beteiligungsform.

Aufgrund der komplexen Rechtsfragen und steuerlichen Rahmenbedingungen weichen junge Unternehmen oftmals auf virtuelle Beteiligungsformen aus. Im Rahmen virtueller Beteiligungen ist es zum Beispiel einfacher, sogenannte Vestingklauseln (Anwachsungsklauseln) aufzunehmen. Das bedeutet, die in Aussicht gestellte Beteiligung eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin wird diesem nicht sofort zugebilligt, sondern erst nach einer bestimmten Zeitspanne, einer Vestingperiode. Die Mitarbeiter erwerben 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 dann pro Monat einen kleinen Anteil am Unternehmen. Dieser Anteil müsste jedoch bei einem „echten“ Anteil im Rahmen einer GmbH jedes Mal notariell beurkundet und ins Handelsregister eingetragen werden. Dies ist unnötig bürokratisch und kompliziert. Die Digitalisierung könnte zukünftig stark vereinfachend wirken und den Handel „echter“ Anteile ermöglichen und erleichtern.

Neben der Frage der Fungibilität der Anteile gibt es ein weiteres erhebliches Problem, die beide einer Verbreiterung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung im Wege stehen: die Besteuerung zum Zeitpunkt des Zuflusses. Das heißt der Mitarbeiter muss den geldwerten Vorteil, der über den Steuerfreibetrag in Höhe von 360 Euro hinaus gewährt wird, direkt bei Erhalt versteuern, obwohl ihm noch keine Gewinne (tatsächliche Geldmittel) durch die Beteiligung zugeflossen sind (sogenanntes Dry Income). Die entstehende Steuerschuld muss aus dem Lohneinkommen beglichen oder die Beteiligung sofort nach Ausübung veräußert werden. Dies widerspricht allerdings dem eigentlichen Zweck der Mitarbeiterbeteiligung, eine langfristige angelegte Bindung des Mitarbeiters an seinen Arbeitgeber. Eine gesetzgeberische Anpassung ist dringend erforderlich. Die Steuerzahlung sollte erst bei Veräußerung der Unternehmensbeteiligung stattfinden. Hierbei muss auch an steuerliche Stundungsmodelle oder die Kopplung der Zuflussbesteuerung an verbindliche Haltefristen gedacht werden. Um Insolvenzrisiken zu reduzieren, sollten sich beide Parteien über Insolvenzsicherungsmaßnahmen verständigen, zum Beispiel über Bürgschaftsbanken oder der Schaffung eines vollstreckungsrechtlichen Aussonderungsrechts von Mitarbeiterkonten.

Weitere Probleme gibt es zudem bei der Abgrenzung, ob es sich bei einer Beteiligung um Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit oder um Kapitaleinkünfte handelt. Virtuelle Beteiligungen werden in der Regel mit dem Einkommensteuersatz belegt und führen daher zu einer im internationalen Vergleich hohen Steuerbelastung. Das Ziel muss sein, Gewinne, die ein Mitarbeiter durch die Beteiligung am Unternehmen erhält, so zu besteuern, wie die Gewinne der Eigentümer.

Das Thema Mitarbeiterbeteiligung führt nach wie vor ein Nischendasein in Deutschland. Dabei werden die Stimmen derer, die eine Teilhabe der Menschen am wirtschaftlichen Erfolg und den wirtschaftlichen Chancen der Globalisierung fordern, zu Recht lauter. Für die Arbeitswelt der Zukunft sollten diese Chancen für eine partnerschaftliche Unternehmenskultur nicht ungenutzt bleiben.

Wir brauchen daher dringend bessere Rahmenbedingungen. Der gewachsenen Vielfalt von Beteiligungen mit verschiedenen Motivationen kann nicht nur eine Maßnahme gerecht werden. Erforderlich ist ein Maßnahmenpaket, das insbesondere die Schaffung von Rechtssicherheit bei der Etablierung eines Mitarbeiterbeteiligungsprogramms vorsieht. Es müssen verbindliche und rechtssichere Informationen in Form eines Leitfadens für Unternehmen zur Verfügung stehen. Unternehmen, die Mitarbeiterbeteiligungsprogramme aufgelegt haben, berichten von einem hohen Beratungs- und Aufklärungsbedarf für die Belegschaft, damit die Mitarbeiter die Angst verlieren, in Unternehmensanteile zu investieren. Hier könnte schon sehr frühzeitig mit einer besseren Aufklärung begonnen werden, in dem das Thema Finanzen und Wirtschaft zu einem Schulpflichtfach wird.

- II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung daher auf,
1. durch Informationskampagnen und Vorbildfunktion die Mitarbeiterbeteiligung als Chance für den langfristigen Vermögensaufbau und als weitere Säule der Altersvorsorge zu etablieren;
 2. 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;
 3. den Steuerfreibetrag nach § 3 Nr. 39 EStG für Mitarbeiterkapitalbeteiligung stufenweise auf ein europäisch wettbewerbsfähiges Niveau anzuheben. 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;
 4. die Entgeltumwandlung für eine Mitarbeiterbeteiligung im Steuer- und Sozialversicherungsrecht ähnlich zu behandeln, wie eine zusätzliche Gewährung des Arbeitgebers zur Mitarbeiterbeteiligung;
 5. einen Gesetzentwurf in den Bundestag über § 3 Nr. 39 EStG hinaus einzubringen, der die rechtlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen für Mitarbeiterbeteiligungen verbessert und Rechtssicherheit schafft, sodass Einkommen aus Mitarbeiterbeteiligungen wie Kapitaleinkünfte behandelt werden und die Besteuerung innovativer Beteiligungsformen erst zum Zeitpunkt des tatsächlichen Zuflusses von Liquidität erfolgt (Vermeidung Dry Income);
 6. Mitarbeiterbeteiligungsprogramme auf der Grundlage von Belegschaftsaktien (z. B. bei der Beschaffung oder deren Verwahrung von Belegschaftsaktien) zu entbürokratisieren;
 7. in Absprache mit den Bundesländern darauf hinzuwirken, dass frühzeitig bereits in der Schule das Unterrichtsfach Wirtschaft und Finanzen eingeführt wird, um die Bildung und Aufklärung im Bereich finanzieller Anlagemöglichkeiten zu stärken.

Berlin, den 5. November 2019

Christian Lindner und Fraktion