

Entschließungsantrag

der Abgeordneten Bettina Stark-Watzinger, Christian Dürr, Markus Herbrand, Katja Hessel, Till Mansmann, Frank Schäffler, Dr. Florian Toncar, Grigorios Aggelidis, Renata Alt, Jens Beeck, Dr. Jens Brandenburg (Rhein-Neckar), Mario Brandenburg (Südpfalz), Sandra Bubendorfer-Licht, Dr. Marco Buschmann, Carl-Julius Cronenberg, Hartmut Ebbing, Dr. Marcus Faber, Daniel Föst, Thomas Hacker, Reginald Hanke, Peter Heidt, Torsten Herbst, Dr. Gero Clemens Hocker, Dr. Christoph Hoffmann, Reinhard Houben, Ulla Ihnen, Olaf in der Beek, Daniela Kluckert, Pascal Kober, Konstantin Kuhle, Ulrich Lechte, Michael Georg Link, Matthias Nölke, Dr. h. c. Thomas Sattelberger, Dr. Wieland Schinnenburg, Matthias Seestern-Pauly, Frank Sitta, Dr. Hermann Otto Solms, Dr. Marie-Agnes Strack-Zimmermann, Katja Suding, Stephan Thomae, Gerald Ullrich, Johannes Vogel (Olpe), Sandra Weeser, Nicole Westig und der Fraktion der FDP

**zu der dritten Beratung des Gesetzentwurfs der Bundesregierung
– Drucksachen 19/27631, 19/28868 –**

Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung des Fondsstandorts Deutschland und zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1160 zur Änderung der Richtlinien 2009/65/EG und 2011/61/EU im Hinblick auf den grenzüberschreitenden Vertrieb von Organismen für gemeinsame Anlagen (Fondsstandortgesetz – FoStoG)

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Mit dem Entwurf zum Fondsstandortgesetz setzt sich die Bundesregierung das Ziel, den Finanzstandort Deutschland wettbewerbsfähiger zu machen. Zudem soll das Innovationspotenzial insbesondere bei Startup-Unternehmen gesteigert werden. Hierbei steht die Verbesserung der Rahmenbedingungen für Mitarbeiterkapitalbeteiligungsprogramme im Mittelpunkt der Reformüberlegungen. Der Deutsche Bundestag begrüßt ausdrücklich die Zielsetzung. Er stellt aber fest, dass die Ziele durch einen halberzigen Gesetzentwurf nicht erreicht werden können.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung daher auf,

den vorliegenden Gesetzentwurf zu überarbeiten und

1. den vorgesehenen steuerlichen Freibetrag von „720 Euro“ in Artikel 3 Nummer 2 (§ 3 Nummer 39 Satz 1 EStG) durch die Zahl „5.000 Euro“ zu ersetzen;
2. Satz 2 in § 3 Nummer 39 zu streichen („Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist, dass die Beteiligung mindestens allen Arbeitnehmern offensteht, die im Zeitpunkt der Bekanntgabe des Angebots ein Jahr oder länger ununterbrochen in einem gegenwärtigen Dienstverhältnis zum Unternehmen stehen.“);
3. die strukturelle Benachteiligung der Mitarbeiter zu beenden, indem die Einlagen der Beschäftigten im Rahmen des geltenden Freibetrags nach § 3 Nummer 39 EStG zusätzlich zur Steuerfreiheit auch sozialabgabenfrei gestellt werden;
4. das sogenannte „Dry-Income“-Problem vollständig zu lösen. Mitarbeiterbeteiligungen sollten grundsätzlich nicht bei Erhalt, sondern bei Veräußerung der Beteiligung der Besteuerung unterliegen. Dies muss unabhängig von der Unternehmensgröße, dem Alter der Unternehmens, den Jahren der Zugehörigkeit des Mitarbeiters, den Jahren seit Übertragung der Beteiligung oder einem Arbeitsgeberwechsel des Mitarbeiters gelten. Der neue vorgesehene § 19a ist entsprechend anzupassen, § 19a Absatz 3 sowie Absatz 4 Nummer 1 bis 3 EStG sind zu streichen;
5. Gestaltungsmissbrauch zu Lasten der Arbeitnehmer zu verhindern;
6. eine Gesetzesänderung vorzulegen, wie die Rahmenbedingungen für die unterschiedlichen Arten von Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen verbessert werden können. Dies schließt virtuelle Beteiligungen und Stock Options mit ein. Die Bundesregierung ist aufgefordert, einen Vorschlag einzubringen, wie die unterschiedlichen Arten von Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen einheitlich mit der Kapitalertragsteuer besteuert werden können;
7. eine gesetzliche Klarstellung vorzulegen, dass die steuerlichen Verbesserungen des § 19a EStG auch für mittelbare Unternehmensbeteiligungen (z. B. Mitarbeiter-KG) sowie für Beteiligungen an verbundenen Unternehmen gelten;
8. durch einen offiziellen Leitfaden klare Vorgaben für die Verwaltungspraxis hinsichtlich der Unternehmensbewertung zu unterbreiten sowie den Unternehmen verständliche Informationen an die Hand zu geben, um damit für die Chancen der Mitarbeiterbeteiligung zu werben;
9. bis Ende 2021 einen Gesetzentwurf zur Schaffung einer eigenen Anteilsklasse für Mitarbeiterbeteiligungen vorzulegen;
10. Mitarbeiterbeteiligungsprogramme auf der Grundlage von Belegschaftsaktien (z. B. bei der Beschaffung oder deren Verwahrung) zu entbürokratisieren.

Berlin, den 20. April 2021

Christian Lindner und Fraktion

Begründung

Die Steigerung des Innovationspotenzials hängt maßgeblich von den Inputfaktoren Arbeit und Kapital ab. In der Regel folgt das Kapital aber dem Talent. Insofern können Mitarbeiterbeteiligungen ein entscheidender Faktor sein, die besten Talente nach Deutschland zu holen oder hier zu halten. Mit dem Fondsstandortgesetz sollen insbesondere Startup-Unternehmen besser unterstützt werden, Mitarbeiter am Unternehmen zu beteiligen.

Die Rahmenbedingungen für Mitarbeiterbeteiligungsprogramme sind hierzulande kaum wettbewerbsfähig. Deutschland belegt nach Belgien den vorletzten Platz (Vgl. www.indexventures.com/rewardingtalent/country-detail-tables-germany; zugegriffen 15. Januar 2021). Der Gesetzentwurf der Bundesregierung wird an diesem Zustand wenig ändern. Die Startup-Branche spricht von einem „Rohrkrepierer“. Ein Gesetz, das niemandem nützt und entsprechend nicht angewandt wird, taugt nichts. Daher ist die Bundesregierung aufgefordert, Verbesserungsvorschläge in ihren Gesetzentwurf einzuarbeiten.

Der Steuerfreibetrag soll auf 5.000 Euro erhöht werden. Eine Erhöhung auf die vorgeschlagenen 720 Euro reicht nicht aus. Durch diesen Minimalkompromiss steigt weder für Arbeitnehmer noch für Arbeitgeber die Attraktivität, zukünftig Mitarbeiterkapitalbeteiligungsprogramme aufzulegen und sich daran zu beteiligen. Andere europäische Länder weisen höhere Freibeträge aus: die Niederlande 1.200 Euro, Italien 2.100 Euro, Ungarn 3.200 Euro; UK 4.000 GBP, Österreich 4.500 bis 7.500 Euro, Spanien 12.000 Euro.

Die Empfehlungen des Finanzausschusses des Bundesrates sind aufzunehmen, Satz 2 in § 3 Nummer 39 zu streichen. Die Steuerbefreiung soll nicht mehr wie bislang an die Voraussetzung geknüpft werden, dass die Beteiligung allen Mitarbeitern offensteht, die ein Jahr oder länger im Unternehmen des Arbeitsgebers beschäftigt sind. Diese Voraussetzung wird der Realität vieler Unternehmen nicht gerecht.

Die strukturelle Benachteiligung der Mitarbeiter bleibt mit dem vorliegenden Entwurf des Fondsstandortgesetzes der Bundesregierung bestehen. Zuwendungen durch den Arbeitgeber sind steuer- und sozialabgabenfrei, Einlagen der Beschäftigten aber nur steuerfrei und nicht auch sozialabgabenfrei. Dies muss geändert werden.

Die wichtigste Verbesserung bei Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen wäre, das „Dry-Income“-Problem vollständig bei allen Beteiligungsformen und Unternehmen zu lösen. Wenn Mitarbeiter aus dem laufenden Einkommen zusätzliche Steuern zahlen müssen, um sich am Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen zu beteiligen, sinkt der Anreiz, daran teilzunehmen. Die vorgeschlagenen Regelungen der Bundesregierung durch § 19a EStG schränkt den Kreis der Begünstigten derart stark ein, dass die nicht praxistauglichen Regelungen zu einem Misserfolg führen werden: Das „Dry-Income“-Problem wird nur für Mitarbeiter bei Startup-Unternehmen gelöst; dort allerdings auch nicht vollständig. Für besonders erfolgreiche Startups, die nicht mehr als KMU gelten, greifen die Regelungen nicht mehr. Es ist nicht ersichtlich, weshalb man einerseits Startups in späteren Wachstumsphasen mit dem Zukunftsfonds stärken will, sie aber im Wettbewerb um internationale Fachkräfte von den vorgesehenen Erleichterungen ausschließt. Ebenso wenig ersichtlich ist, weshalb die Bundesregierung Mitarbeiterbeteiligungsprogramme sowohl als Gewinnung von Mitarbeitern als auch als Baustein der Vermögensbildung ansieht, die Vorteile aber nicht allen Unternehmen und deren Mitarbeitern öffnet. Mitarbeiterbeteiligungsprogramme gehören international auch bei großen Unternehmen zum Standard in Lohnverhandlungen. Vor dem Hintergrund, dass die Versteuerung der Beteiligung beim Arbeitnehmer nicht aufgehoben, sondern nur verlagert wird, ergeben sich keine nachvollziehbaren Gründe für die ohnehin nicht praxistauglichen Einschränkungen des § 19a EStG. Die Einschränkungen sind entsprechend zu streichen.

Eine besondere Bedeutung hat bei der Besteuerung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen die Frage, ob auf die Beteiligungserlöse die Einkommensteuer oder die Kapitalertragsteuer fällig wird. Arbeitnehmer müssen in vielen Fällen die Beteiligung mit der Einkommensteuer versteuern. Gründer und Investoren unterliegen dagegen der oftmals wesentlich geringeren Kapitalertragsteuer. Diese Ungleichbehandlung ergibt wenig Sinn, schließlich tragen Mitarbeiter, Gründer und Investoren das gleiche unternehmerische Risiko. Auf Mitarbeiterbeteiligungsprogramme sollte grundsätzlich die Kapitalertragsteuer entfallen.

Vor dem Hintergrund der unattraktiven und komplizierten steuerlichen und bürokratischen Rahmenbedingungen haben sich in Deutschland virtuelle Beteiligungsformen etabliert. Diese werden mit dem Gesetzentwurf der Bundesregierung nicht adressiert, womit für die meisten Startup-Unternehmen keine Wettbewerbsverbesserung eintreten wird.

Die meisten Startup-Unternehmen werden voraussichtlich weiterhin virtuelle Beteiligungen nutzen und nicht die neuen Regeln des § 19a EStG anwenden. Denn zu den steuerlichen Hindernissen kommen gesellschaftsrechtliche Fragestellungen hinzu. Die meisten Startups firmieren als GmbH. Übertragungen von Unternehmensbeteiligungen müssen jedes Mal notariell beurkundet und im Handelsregister eingetragen werden. Vor dem Hintergrund dieses teuren und administrativ aufwendigen Prozesses haben sich virtuelle Beteiligungsformen etabliert. Schweden hat eine besondere Form der Aktienoptionen geschaffen, Frankreich mit der Société par actions simplifiée (SAS) eine Kapitalgesellschaft, die das Problem adressiert. Die Bundesregierung ist aufgefordert, einen Gesetzentwurf für eine eigene Anteilsklasse für Mitarbeiterbeteiligungen vorzulegen.

Sie ist ebenfalls aufgefordert, mit einem offiziellen Leitfaden für eine Standardisierung bei den Bewertungsmaßstäben zu sorgen und damit eine rechtssichere Ausgestaltung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen zu ermöglichen. Die Bewertung der übertragenen Anteile auf die Mitarbeiter ist nicht trivial. Der Marktwert der Anteile wird im Einzelfall ermittelt. Wenn gerade keine neue Finanzierungsrunde stattgefunden hat, ist er schwer zu schätzen. Entsprechend kommt es zu unterschiedlichen Entscheidungen, abhängig vom jeweiligen Finanzamt.