

DEUTSCHER INDUSTRIE- UND
HANDELSKAMMERTAG
Breite Str. 29
10178 Berlin

BUNDESVERBAND DER DEUTSCHEN
INDUSTRIE
Breite Str. 29
10178 Berlin

ZENTRALVERBAND DES
DEUTSCHEN HANDWERKS
Mohrenstrasse 20-21
10117 Berlin

BUNDESVEREINIGUNG DER
DEUTSCHEN ARBEITGEBERVERBÄNDE
Breite Str. 29
10178 Berlin

BUNDESVERBAND DEUTSCHER
BANKEN
Burgstraße 28
10178 Berlin

GESAMTVERBAND DER DEUTSCHEN
VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT
Wilhelmstr. 43/43G
10117 Berlin

HAUPTVERBAND DES
DEUTSCHEN EINZELHANDELS
Am Weidendamm 1A
10117 Berlin

BUNDESVERBAND DES DEUTSCHEN
GROSS- UND AUSSENHANDELS
Am Weidendamm 1A
10117 Berlin

Herrn
Eduard Oswald MdB
Vorsitzender des Finanzausschusses
des Bundestages
Platz der Republik 1
11011 Berlin

29. Oktober 2008

Stellungnahme zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung für ein „Gesetz zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung“ (Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz)

Sehr geehrter Herr Oswald,

vielen Dank für die Einladung zur öffentlichen Anhörung zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung für ein Gesetz zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung (Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz) am 5. November 2008, der wir gerne nachkommen.

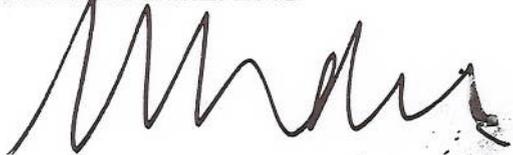
Aus Sicht der deutschen Wirtschaft ist der gewählte Ansatz weder zielorientiert noch widerspruchsfrei, weil damit von der sinnvollen Konzentration der Vermögensbildung auf den Ausbau der Altersvorsorge abgegangen und darüber hinaus die wesentlich praktikablere Mitarbeitererfolgsbeteiligung benachteiligt wird.

Trotz der grundsätzlich ablehnenden Bewertung haben die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft konkrete Korrekturforderungen formuliert. Insbesondere halten wir es für unverzichtbar,

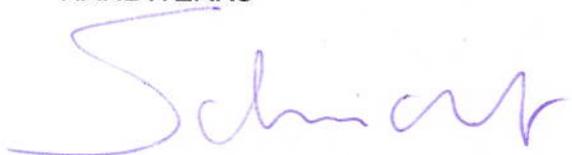
dass Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodelle auch weiterhin unternehmensindividuelle Differenzierungen vorsehen und auf einzelne Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmergruppen beschränkt bleiben können. Deshalb sollte auf die Bedingung, dass Mitarbeiterkapitalbeteiligungen nur dann gefördert werden, wenn sie allen Arbeitnehmern offen stehen, verzichtet werden (§ 3 Nr. 39 Satz 2 Buchst. b EStG-E). Andernfalls wäre es künftig nicht mehr möglich, Mitarbeiterkapitalbeteiligungen z. B. in Abhängigkeit zur Betriebszugehörigkeit zu gewähren oder mit leistungsorientierten Zielvereinbarungen zu verbinden.

Mit freundlichen Grüßen

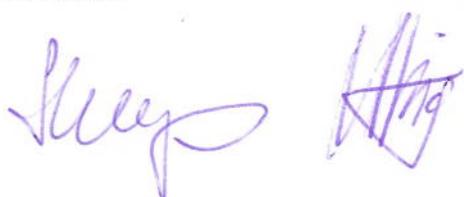
DEUTSCHER INDUSTRIE- UND
HANDELSKAMMERTAG



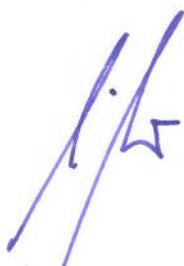
ZENTRALVERBAND DES DEUTSCHEN
HANDWERKS



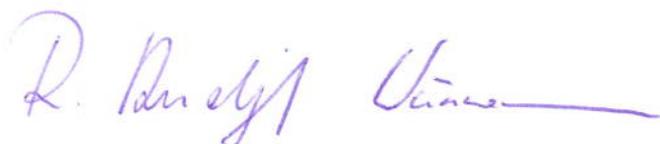
BUNDESVERBAND DEUTSCHER
BANKEN



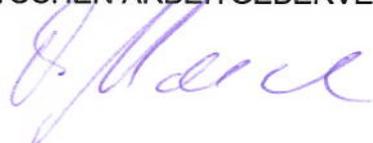
BUNDESVERBAND DES DEUTSCHEN
GROSS- UND AUSSENHANDELS



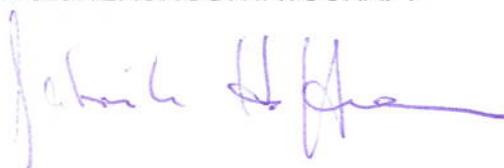
BUNDESVERBAND DER DEUTSCHEN
INDUSTRIE



BUNDESVEREINIGUNG DER
DEUTSCHEN ARBEITGEBERVERBÄNDE



GESAMTVERBAND DER DEUTSCHEN
VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT



HAUPTVERBAND DES DEUTSCHEN
EINZELHANDELS



STELLUNGNAHME ZUM GESETZENTWURF EINES MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNGSGESETZES

Zu Artikel 1: Änderung des Einkommensteuergesetzes**§ 3 Nr. 39 Satz 2 EStG-E**

Die bisherige Möglichkeit zur Wertfestlegung bei börslich gehandelten Vermögensbeteiligungen durch zeitlich vorgelagerte Beschlussfassung des Unternehmens (vgl. § 19a Abs. 2 Satz 2 EStG) muss unbedingt beibehalten werden. Denn der Zweck der Regelung des § 19a Abs. 2 Satz 2 EStG, die für börsennotierte Vermögensbeteiligungen als Wert den Kurswert und als Bewertungszeitpunkt für die Ermittlung des Kurswertes den Tag der Beschlussfassung über die Überlassung zugrunde legt, besteht darin, schon im Überlassungsangebot an die Arbeitnehmer die steuerlichen Auswirkungen nennen zu können (vgl. BT-Druckssache 10/5981, S. 32; von Twickel in: Blümich, Einkommensteuergesetz, Körperschaftsteuergesetz, Gewerbesteuerrecht, § 19a EStG Rz. 90). Andernfalls wären umfangreiche konzernweite Umstellungen der Personalabrechnungssysteme notwendig. Weit schwerer als dieser Einmalaufwand wiegt jedoch, dass die Personalabteilungen ohne vorherige Wertfestlegung zukünftig mit jedem einzelnen Belegschaftsaktienkauf doppelt befasst wären: Einmal bei Erfassung des Kaufauftrags durch den Mitarbeiter und ein weiteres Mal bei Abrechnung des Aktienkaufs nach Mitteilung des tatsächlichen Kaufpreises durch die Depotbank.

Letztlich ist eine Fixierung des steuerlichen Wertes für die Abwicklung des Belegschaftsaktien-Massengeschäfts unabdingbar; denn nur wenn bereits bei der Beschlussfassung auf einen fixierten Börsenkurs abgestellt werden kann, kann das Unternehmen den Kaufpreis so festlegen, dass der Steuervorteil durch das Angebot ausgeschöpft wird.

Gemäß § 3 Nr. 39 EStG-E letzter Absatz ist als Wert der Vermögensbeteiligung der gemeine Wert zum Zuflusszeitpunkt anzusetzen. In der Begründung ist hierzu ausgeführt, Zufluss liege vor, wenn der Arbeitnehmer über die Vermögensbeteiligungen wirtschaftlich verfügen kann. Belegschaftsaktien unterliegen häufig unternehmensinternen Sperrfristen, d. h. die Mitarbeiter können erst nach Ablauf dieser Sperrfrist über die Aktien verfügen. Auch bei Vorliegen von internen Sperrfristen fließt Arbeitslohn zu, ohne dass der Mitarbeiter wirtschaftlich verfügen kann. In der Begründung sollte klar ausgeführt werden, dass interne Sperrfristen für den Zuflusszeitpunkt wie bisher keine Bedeutung haben.

Unser Petitum: Die bisherige Regelung zur Festlegung des Überlassungswerts nach des § 19a Abs. 2 Satz 2 EStG muss im Rahmen der Neuregelung fortbestehen. Daneben ist klarzustellen, dass interne Sperrfristen im Hinblick auf den Zufluss nicht von Bedeutung sind.

STELLUNGNAHME ZUM GESETZENTWURF EINES MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNGSGESETZES

§ 3 Nr. 39 Satz 2 b EStG-E (Gleichheitsgrundsatz)

Die Steuerfreiheit von Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodellen sollte auch dann greifen, wenn die Beteiligung nicht allen Arbeitnehmern, die in einem gegenwärtigen Dienstverhältnis zum Unternehmen stehen, offen steht.

Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodelle werden häufig aufgrund sachlicher Differenzierung nur einzelnen Mitarbeitergruppen gewährt. So kann es sachgerecht sein, bestimmte Gruppen von Beschäftigten, die sich z. B. noch in der Probezeit befinden, von der Beteiligungsmöglichkeit auszunehmen, oder aber für Führungskräfte und sonstige Beschäftigte unterschiedliche Beteiligungsmodelle anzubieten. Ebenso kann es sinnvoll sein, Mitarbeiterkapitalbeteiligungen von der jeweiligen Betriebszugehörigkeit abhängig zu machen. Der Ausschluss geringfügig Beschäftigter erfolgt regelmäßig schon deshalb, weil die Gewährung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen an sie dazu führen kann, dass keine geringfügige Beschäftigung mehr vorliegt.

Diese arbeitsrechtlichen Möglichkeiten sollten nicht durch eine Beschränkung steuerrechtlicher Vorteile beeinträchtigt werden. Die Förderung nach § 3 Nr. 39 EStG-E darf sinnvolle Differenzierungen nicht behindern bzw. bei einer sachlichen Differenzierung den betroffenen Arbeitnehmer steuerlich nicht schlechter stellen. In diesem Sinne hat sich auch der Bundesrat in seiner Stellungnahme zum Gesetzentwurf eingesetzt.

Unser Petition: Die Steuerfreiheit von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen darf nicht davon abhängig gemacht werden, ob die Beteiligung allen Arbeitnehmern offen steht. § 3 Nr. 39 Satz 2 b sollte deshalb ersatzlos gestrichen werden.

§ 52 Abs. 35 EStG-E

Klarstellungsbedarf besteht auch beim neuen § 52 Abs. 35 EStG-E, der besagt, dass § 19a EStG in der am 31. Dezember 2008 geltenden Fassung weiter anzuwenden ist, wenn die Vermögensbeteiligung vor dem 1. April 2009 überlassen wird oder aufgrund von am 31. März 2009 bestehenden Vereinbarungen ein Anspruch auf die unentgeltliche und verbilligte Überlassung einer Vermögensbeteiligung besteht und die Vermögensbeteiligung vor dem 1. Januar 2016 überlassen wird.

Unklar sind die Folgen dieses Bestandsschutzes etwa in der Weise, ob die Möglichkeit besteht, ab nächstem Jahr auch für bestehende Zusagen eine Förderung von 360 Euro zu erhalten.

Unser Petition: Klarheit im Sinne der Inanspruchnahme des höheren Förderbetrags könnte durch eine Änderung der Formulierung in § 52 Abs. 35 Nr. 1 EStG-E von „die“ Vermögensbeteiligung in „eine“ Vermögensbeteiligung erzielt werden.

STELLUNGNAHME ZUM GESETZENTWURF EINES MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNGSGESETZES

Zu Artikel 3: Änderung des Investmentgesetzes

Die geplanten „Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen“ sind mit den Zielen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung nicht vereinbar.

Zum einen ist ein derartiger Fonds insbesondere für klein- und mittelständische Unternehmen kaum attraktiv, weil es kaum Sinn macht, 100 Prozent Eigenmittel selbst aufzubringen, um anschließend über den Fonds bestenfalls 75 Prozent wiederzuerhalten. Zum anderen besteht kein Anspruch der potenziell für eine Anlage des Fonds in Betracht kommenden Unternehmen darauf, dass auch tatsächlich in sie investiert wird. Nicht zuletzt aus Ratinggesichtspunkten ist nicht garantiert, dass das abfließende Kapital auch tatsächlich zurückfließt.

Insgesamt kann die Fondslösung zu keiner Verbesserung der Eigenkapitalausstattung der Unternehmen führen, sondern lässt eine Verschlechterung erwarten. Zum anderen wird das vordringliche Ziel der Mitarbeiterkapitalbeteiligung, die Stärkung der Bindung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern, mit einer indirekten, überbetrieblichen Beteiligungsform verfehlt.

Zu Artikel 4: Inkrafttreten

Die neuen gesetzlichen Regelungen sollen am 1. April 2009 in Kraft treten. Nach § 52 Abs. 1 EStG-E gilt § 3 Nr. 39 EStG-E für alle Zuflusszeitpunkte in 2009. Bei vielen Unternehmen werden Belegschaftsaktien im ersten Quartal überlassen. In diesen Fällen müsste die Überlassung zunächst nach § 19a EStG behandelt werden und nach dem 1. April 2009 gem. § 41c Abs. 1 Nr. 2 EStG geändert werden. Ändert der Arbeitgeber den Lohnsteuerabzug nicht, kann der Arbeitnehmer beim Finanzamt eine Erstattung beantragen. Eine solche doppelte Abrechnung verursacht einen nicht vertretbaren Verwaltungsaufwand. Die Annahme in der Gesetzesbegründung, dass in der Praxis vor Verabschiedung des Gesetzes Vermögensbeteiligungen nicht in großem Rahmen nach den Vorgaben des neuen § 3 Nr. 39 EStG-E überlassen werden, ist unzutreffend.

Unser Petition: Aus Vereinfachungsgründen sollte das Inkrafttreten – wie auch vom Bundesrat vorgeschlagen – auf den 1. Januar 2009 vorgezogen werden.