

Gesetzentwurf zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung

Anhörung des Finanzausschuss des Deutschen Bundestags
am 5. November 2008
(Stand: 30.10.2008)

Allgemeines

Für Arbeitnehmer und Unternehmer haben sich veränderte Rahmenbedingungen für den Bereich der Mitarbeiterkapitalbeteiligung ergeben. Die Regierung hat mit ihrem Entwurf zum Gesetz zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung eine Ausweitung bestehender Regelungen vorgelegt.

Mitte April 2008 stellte die koalitionsinterne Arbeitsgruppe um die Minister Scholz und Laumann sowie den CSU-Vorsitzenden Huber ihr Eckpunktepapier vor, und am 10. Juli 2008 hat das federführende Bundesfinanzministerium nun den Referentenentwurf für ein Mitarbeiterbeteiligungsgesetz vorgelegt. Nach dem weiteren parlamentarischen Verfahren soll das Gesetz dann zum 1.4.2009 in Kraft treten.

Zunächst scheint es sinnvoll, den Begriff der Mitarbeiterkapitalbeteiligung klar einzugrenzen: Bei der Kapitalbeteiligung stellen die Mitarbeiter ihrem Unternehmen eigenes Kapital zur Verfügung und werden dadurch Miteigentümer. Die Formen, die Mitarbeitern für Kapitalbeteiligungen zur Verfügung stehen, sind überwiegend Belegschaftsaktien, stille Beteiligungen, Genussscheine und Darlehen. Aber auch indirekte Beteiligungen, Genossenschaftsanteile und GmbH-Beteiligungen zählen zu den angebotenen Formen der Kapitalbeteiligung.

Nach einer Erhebung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) hatten im Jahr 2005 nur 2 Prozent der deutschen Betriebe ihren Mitarbeitern Kapitalbeteiligungsmodelle angeboten. In den Reihen der Familienunternehmer ergab eine Umfrage vom Februar 2007, dass 9,4 Prozent der Mitglieder in ihren Unternehmen Kapitalbeteiligungsmodelle anbieten.

Der Gesetzentwurf zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung fußt auf vier Säulen:

1. Eine Förderung für in Beteiligungen angelegte vermögenswirksame Leistungen erfolgt nach dem fünften Vermögensbildungsgesetz. Der Fördersatz für vermögenswirksame Leistungen wird von derzeit 18 auf 20 Prozent erhöht. Die dabei geltenden Leistungen im Vermögensbildungsgesetz steigen auf 20.000 Euro für Ledige und 40.000 Euro für Verheiratete (bisher 17.900 / 35.800 Euro).
2. Die betriebliche Mitarbeiterkapitalbeteiligung wird im Rahmen des §19a des Einkommenssteuergesetzes (EStG) gefördert und statt heute 135 Euro künftig bis zu einem Wert von 360 Euro steuerfrei gestellt.

3. Neben der direkten Anlage im Unternehmen werden auch Beteiligungen an einem Mitarbeiterbeteiligungsfonds über §19a EStG gefördert.
4. Letztendlich sollen die neuen Förderungsmöglichkeiten durch Informationskampagnen beworben werden.

Bisherige Mitarbeiter-Beteiligungsmodelle sollen ausgebaut werden und dürfen in ihrem Bestand nicht gefährdet werden. Modelle, die sich in den Unternehmen entwickelt und bewährt haben, sollen weiterhin ohne Einschränkungen existieren.

Das gesamte Konzept der Mitarbeiterkapitalbeteiligung fußt auf dem Prinzip der Freiwilligkeit. Weder für die Unternehmen noch für die Mitarbeiter soll es einen Zwang zur Teilnahme an Mitarbeiterkapitalbeteiligungen geben.

Bei angebotenen Beteiligungsmodellen gilt das Prinzip der Gleichbehandlung: Jedem Mitarbeiter muss dann die Möglichkeit zur Teilnahme offen stehen.

II. Im Einzelnen:

Einführung höherer Freibeträge

Die Koalition will den Steuerfreibetrag für direkte Beteiligungen ab Januar 2009 von 135 auf 360 Euro pro Jahr anheben. Diese Summe bleibt jedoch nur dann steuer- und abgabefrei, wenn sie ein freiwilliger Zuschuss des Arbeitgebers ist: Sie darf nicht aus dem steuer- und sozialversicherungspflichtigen Einkommen des Beschäftigten stammen. Das bedeutet: Steuervorteile gibt es nur, wenn der Arbeitgeber die Summe freiwillig drauflegt. Sie darf auch kein Ersatz für sonstige Leistungen des Arbeitgebers, zum Beispiel das Angebot einer Entgeltumwandlung zum Zwecke der Altersvorsorge, sein. Mit diesen Einschränkungen will die Koalition sicherstellen, dass den Renten- und Sozialkassen kein Cent verloren geht.

Einführung von Branchenfonds §19a EStG

Die Schaffung einzelner Branchenfonds bringt gerade Familienunternehmern wenig Nutzen. Familienunternehmen sind meist Personenunternehmen, die keine Mitarbeiteraktien ausgeben. Inhaber von Personengesellschaften ziehen es oft vor, die hundertprozentige Entscheidungsgewalt über ihr Unternehmen zu behalten.

Die Fondslösung konterkariert den Kerngedanken der Mitarbeiterbeteiligung, nämlich den direkten Bezug zwischen Mitarbeitern und dem Unternehmen. Die Fonds als größere Kapitalsammelstellen sind ein kompliziertes Konstrukt, dessen Erfolgsaussichten nicht absehbar sind. Für viele Unternehmer ist es schlichtweg unrentabel, in einen Fonds zu investieren. Die neue Regelung sieht vor, dass nach einer Anlaufphase von zwei Jahren 75 Prozent des Fondsvermögens in Anlageformen der beteiligten Unternehmen, dessen Mitarbeiter in den Fonds eingezahlt haben, investiert sein müssen. Die restlichen 25 Prozent dürfen in Aktien, Anleihen oder am Geldmarkt investiert werden. Der Anreiz für Unternehmen, eine fondsgebundene Kapitalbeteiligung anzubieten, ist nicht gegeben, wenn sie 100 Prozent in einen Fonds investieren müssen, um lediglich 75 Prozent zurückzubekommen. Es ist fraglich, wozu es die neue Fonds-Kategorie braucht, wenn heute schon eine große Anzahl unterschiedlicher Fonds und diverse Altersvorsorgeprodukte auf dem Finanzmarkt existieren, die in der Regel eine höhere Rendite erzielen.

Aufwand im Unternehmen

Die sicherlich gut gemeinte Absicht, allen Mitarbeitern eine Förderung zukommen zu lassen, geht im Gesetz weit über das Ziel hinaus: In die Förderung würden auch befristet Beschäftigte und Minijobber fallen. Neben dem bürokratischen Aufwand, der anfällt, wenn Unternehmen bereits befristet Beschäftigten oder Mitarbeitern in der Probezeit Kapitalbeteiligungen anböten, besteht für Minijobber die Gefahr, durch den zusätzlichen Einkommensbestandteil ihren Status als geringfügig Beschäftigter zu verlieren. Für Betroffene und Unternehmen ginge ein flexibles und notwendiges Beschäftigungsinstrument verloren.

Die Komplexität der geplanten Fonds schlägt sich auch in den Gegebenheiten des Arbeitsmarktes nieder. Bei einem Arbeitsplatzwechsel hat der Arbeitnehmer die Wahl, seine alten Fondsanteile zu behalten oder zu verkaufen. Verkauft er sie, werden mögliche Erträge ab 2009 mit der Abgeltungssteuer belastet.

Mitarbeiterkapitalbeteiligung als Konkurrenz zur Altersvorsorge

Mit der Mitarbeiterkapitalbeteiligung wird von Seiten des Staates ein weiterer Subventionstopf geöffnet. Es ist zu befürchten, dass die steuerliche Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Konkurrenz zur steuerlichen Förderung der Altersvorsorge (Riester und Rürup) tritt. Geld für die Altersvorsorge kann aber nur einmal ausgegeben werden. Zudem ist die offensiv beworbene Erhöhung des Förderbetrages nach § 19a EStG so minimal, dass eine die Förderung erst gar nicht lohnenswert erscheint.

Hinderlich ist zudem, da keine Wirkung entfaltend, dass die Einkommensgrenzen für eine Förderung nach dem Vermögensbildungsgesetz zu niedrig gewählt sind. Ein Großteil der Arbeitnehmer verfügt über ein Durchschnittseinkommen weit über der im Gesetz festgelegten Fördergrenze. Sie würden von einer steuerlichen Förderung erst gar nicht profitieren. Die staatliche Förderpolitik wäre gut damit bedient, den Fokus auf bestehende bzw. gewinnbringendere Instrumente der Kapitalbildung bzw. Alterssicherung wie die Riester-Rente zu richten. Eine Konkurrenzsituation kann keiner wollen. Sinnvoll wäre es, eine steuerliche Förderung auf die Altersvorsorge zu konzentrieren.

Anlagerisiko für den Mitarbeiter

Jeder, der an der Börse Geld investiert, sollte die Anlageregeln beachten, sein Vermögen zu diversifizieren. Niemand sollte daher sein Geldvermögen ausschließlich in ein Unternehmen oder eine Branche investieren. Entgegen grundlegender Regeln hat die Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung ein einseitiges Anlagerisiko zur Folge. Arbeitsplatz- und Kapitalrisiko werden auf gefährliche Weise kumuliert (Klumpenrisiko). Die Bankenkrise hat eindrücklich gezeigt, was passiert wenn eine Bank bzw. eine Branche pleite geht: Mit dem doppelten Risiko als Aktionär des eigenen Unternehmens behaftet zu sein, können über Nacht jegliche angesparte Alterseinkünfte oder Spareinlagen verloren gehen.

Statt in Branchenfonds zu investieren, besteht schon jetzt für Anleger und Mitarbeiter die Möglichkeit, ihr Geld gewinnbringender in bestehende Geldanlagemöglichkeiten auf dem Kapitalmarkt anzulegen.

Nachgelagerte Steuer- und Abgabenbelastung

Die größte und aus ordnungspolitischer Sicht sauberste Lösung, die der Gesetzgeber zur Förderung von Kapitalbeteiligungen hätte, ist die nachgelagerte Steuer- und Abgabenbelastung

von investierten Lohnzahlungen. Für Mitarbeiter, die in einen Beteiligungsfonds eingezahlt haben, dürfen bei einem Arbeitsplatzwechsel keine Benachteiligungen entstehen. Eine abgabenfreie Liquidierung von Anteilen bei einer Wiederanlage muss daher möglich sein, ohne dass für den Arbeitnehmer Mehrausgaben und für den Unternehmer ein Mehraufwand entstehen.

FAZIT

Der Gesetzentwurf zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist kein „großer Wurf“, wie im Vorfeld von der Großen Koalition angekündigt. Ausdrücklich begrüßen „Die Familienunternehmer – ASU“ den Freiwilligkeitsgrundsatz in § 3 Nr. 39 Satz 2 a EStG. Einige Schwachpunkte des neuen Förderkonzepts sorgen dafür, dass Deutschland bei der Mitarbeiterkapitalbeteiligung weiterhin zurückbleiben wird:

1. Das Konzept ist zu zaghaft, weil es nicht wirklich etwas kosten darf und die minimale steuerliche Förderung damit eher symbolischen Charakter hat.
2. Es geht zweitens an der Realität der Familienunternehmen vorbei und verfehlt damit die Mehrheit der Unternehmen in Deutschland. Mit seinem viel diskutierten Branchenfonds wird ein Instrument geschaffen, das bereits in seiner Geburtsstunde an Bürokratie und mangelnder Flexibilität zu ersticken droht.

Ein Blick in andere Länder zeigt, dass die Mitarbeiterkapitalbeteiligung nur angekurbelt werden kann, wenn der in §19a EStG gewährte Steuervorteil auf mehrere tausend Euro erhöht werden würde. Gerade für Personengesellschaften gestaltet sich die praktische Umsetzung von Kapitalbeteiligung als äußerst aufwendig.

Die gesetzlichen Änderungen im Rahmen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung haben nur ein begrenztes Potenzial, um das ursprüngliche Ziel, nämlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Erfolg des Unternehmens zu beteiligen, zu erreichen. Wie die Umfragen in den Reihen der Familienunternehmer zeigen, steht eine Beteiligung von Mitarbeitern am Kapital für die Mehrzahl der befragten Unternehmer und auch für viele Mitarbeiter nicht zur Diskussion.

„Die Familienunternehmer – ASU“ schlagen daher vor, sich stärker auf die Gewinnbeteiligung zu fokussieren. Die Gewinnbeteiligung ist schon aufgrund ihrer Einfachheit weiter verbreitet und leicht umzusetzen. Sie ermöglicht die unmittelbare Teilhabe am Unternehmenserfolg. Damit der Aufschwung tatsächlich bei den Mitarbeitern ankommt, ist daher sowohl ein flexibles Instrument nötig, das unbürokratisch auf betrieblicher Ebene anwendbar ist, als auch eine hinreichend niedrige Belastung von Ausschüttungen mit Steuern und Abgaben, damit in erster Linie der Mitarbeiter und nicht der Fiskus profitiert. Die einfachste und ordnungspolitisch sauberste Lösung, die Mitarbeiter am Erfolg des Unternehmens zu beteiligen, heißt schlicht und einfach „Mehr Netto“. Die beste Form der Mitarbeitermotivation ist es, wenn von einer Lohnerhöhung des Unternehmers netto wieder mehr im Geldbeutel des Arbeitnehmers ankommt.