

DEUTSCHER INDUSTRIE- UND  
HANDELSKAMMERTAG  
Breite Str. 29  
10178 Berlin

ZENTRALVERBAND DES  
DEUTSCHEN HANDWERKS  
Mohrenstraße 20-21  
10117 Berlin

BUNDESVERBAND DEUTSCHER  
BANKEN  
Burgstraße 28  
10178 Berlin

HAUPTVERBAND DES  
DEUTSCHEN EINZELHANDELS  
Am Weidendamm 1A  
10117 Berlin

BUNDESVERBAND DER DEUTSCHEN  
INDUSTRIE  
Breite Str. 29  
10178 Berlin

BUNDESVEREINIGUNG DER  
DEUTSCHEN ARBEITGEBERVERBÄNDE  
Breite Str. 29  
10178 Berlin

GESAMTVERBAND DER DEUTSCHEN  
VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT  
Wilhelmstraße 43/43G  
10117 Berlin

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

Herrn  
Dr. Helmut Linssen  
Vorsitzender des Finanzausschusses  
des Bundesrates  
11055 Berlin

10. September 2008

**Regierungsentwurf für ein Gesetz zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung (Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz)**

Sehr geehrter Herr Minister,

am 25. September 2008 wird sich der Finanzausschuss des Bundesrates mit dem Entwurf des Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetzes befassen. Aus Sicht der deutschen Wirtschaft ist der gewählte Ansatz weder zielorientiert noch widerspruchsfrei, weil damit vom sinnvollen Ansatz, die Förderung der Vermögensbildung auf den Ausbau der Altersvorsorge zu konzentrieren, abgegangen und darüber hinaus die wesentlich praktikablere Mitarbeitererfolgsbeteiligung benachteiligt wird.

Da das Gesetzesvorhaben insgesamt wohl aber nicht mehr aufzuhalten ist, haben die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft in der beiliegenden Stellungnahme zum Regierungsentwurf einige konkrete Korrekturforderungen formuliert. Wir halten es insbesondere 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. Betriebe würden faktisch gezwungen, ihre Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodelle für alle Mitarbeiter – von der Führungskraft bis zum Minijobber – einheitlich auszugestalten. Zudem würde neuer bürokratischer Aufwand provoziert werden, wenn sogar bereits Arbeitnehmer in der Probezeit und auch nur für kurze Zeit befristet Beschäftigte in die Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodelle aufgenommen werden müssten.

Wir bitten Sie, diese und die weiteren in der beiliegenden Stellungnahme formulierten Korrekturforderungen in ihrer Stellungnahme zum Regierungsentwurf zu berücksichtigen.

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 REGIERUNGSENTWURF EINES MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNGSGESETZES

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

Gegen die geplante „Umsiedlung“ der steuerlichen Förderung aus § 19a EStG in die neue Freibetragsregelung des § 3 Nr. 39 EStG-E bestehen aus unserer Sicht keine grundsätzlichen Bedenken.

Allerdings muss die bisherige Möglichkeit zur Wertfestlegung bei börslich gehandelten Vermögensbeteiligungen durch zeitlich vorgelagerte Beschlussfassung des Unternehmens (vgl. § 19a Abs. 2 EStG) 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. Und auch nur dann wissen die Arbeitnehmer, welche Kosten im Zuge des Anteilserwerbs auf sie zukommen.

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.

Petition: Der Zweck der Regelung des § 19a Abs. 2 Satz 2 EStG, die als Wert den Kurswert und als Stichtag für dessen Ermittlung den Tag der Beschlussfassung über die Überlassung der Aktien an die Arbeitnehmer zugrunde legt, besteht darin, schon im Überlassungsangebot an die Arbeitnehmer die steuerlichen Auswirkungen nennen zu können. Diese Festlegung ist deshalb beizubehalten. Daneben ist klarzustellen, dass interne Sperrfristen im Hinblick auf den Zufluss nicht von Bedeutung sind.

## STELLUNGNAHME ZUM REGIERUNGSENTWURF EINES MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNGSGESETZES

Während die bisherige Fassung des § 19a Abs. 1 EStG von einem „Sachbezug in Form von Vermögensbeteiligungen...“ ausgeht, beinhaltet der § 3 Nr. 39 EStG-E das Erfordernis eines Sachbezuges nicht mehr. Da davon auszugehen ist, dass nach wie vor auch Sachbezüge unter die Begünstigung fallen, sollte klargestellt werden, dass die Überlassung von Vermögensbeteiligungen in Form von Sachbezügen (z. B. Aktienüberlassung) weiterhin in den Anwendungsbereich dieser Vorschrift fällt.

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

Kritisch zu beurteilen ist, dass die Steuerfreiheit von Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodellen nur dann greifen soll, wenn die Beteiligung allen Arbeitnehmern, die in einem gegenwärtigen Dienstverhältnis zum Unternehmen stehen, offen steht.

Bestimmte Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodelle werden heute üblicherweise aufgrund sachlicher Differenzierung nur einzelnen Mitarbeitergruppen gewährt. Ein wichtiger Differenzierungsgrund ist z. B. die Motivation der Arbeitnehmer, sich an das Unternehmen zu binden oder Leistungsanreize zu geben. Außerdem kann es sachgerecht sein, bestimmte Beschäftigte, die sich z. B. noch in der Probezeit befinden, von der Beteiligungsmöglichkeit auszunehmen. Zudem wären Unternehmen, die den Arbeitnehmern Kapitalbeteiligungen zum Erwerb anbieten, z. B. gezwungen, das für Tarifmitarbeiter in einer Betriebsvereinbarung festgelegte Programm auch für die Führungskräfte zu öffnen. Die Ziele des Gesetzes erscheinen so nicht erreichbar.

Die Gewährung von Mitarbeiterbeteiligungen an geringfügig Beschäftigte könnte, wenn steuerpflichtige Umsätze entstehen, sogar dazu führen, 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 nicht zum Ziel haben, anerkannte Differenzierungsgründe obsolet zu machen bzw. bei einer sachlichen Differenzierung der Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodelle dem betreffenden Unternehmen und den betroffenen Arbeitnehmer den Steuervorteil generell zu entziehen. Auch schafft die Übergangsregelung bis zum Jahr 2015 wenig Erleichterung und verkompliziert überdies unnötigerweise das Steuerrecht.

Petitum: Wir fordern, die bisher arbeitsrechtlich möglichen Differenzierungen auch weiterhin zuzulassen.

### § 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.

## STELLUNGNAHME ZUM REGIERUNGSENTWURF EINES MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNGSGESETZES

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.

Petitur: 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.

### **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.

Petitur: Aus Vereinfachungsgründen sollte auf den 1. Januar 2009 abgestellt werden.