

Mitarbeiterkapitalbeteiligung

Ein Win-win-Instrument für Unternehmen und Beschäftigte

Im europäischen Vergleich ist die Mitarbeiterkapitalbeteiligung (MKB) in Deutschland wenig verbreitet, hauptsächlich in Großkonzernen. Sie wird von staatlicher Seite aber auch kaum gefördert. Dabei kann die MKB einen wichtigen Beitrag zur Teilhabe der Beschäftigten am wirtschaftlichen Erfolg „ihres“ Unternehmens leisten und ist zugleich eine Möglichkeit, Mitarbeiter zu motivieren und stärker an das Unternehmen zu binden.



Was ist Mitarbeiterkapitalbeteiligung?

Finanzielle Mitarbeiterbeteiligung kann in Form von Erfolgsbeteiligungen (Sonderzahlungen wie z. B. Prämien, Gratifikationen, Boni etc.) oder durch eine Kapitalbeteiligung stattfinden, die MKB. Ziel der MKB ist es, Beschäftigte am Produktivitätsfortschritt des Unternehmens teilhaben zu lassen. Beschäftigte erhalten im Rahmen eines MKB-Programms häufig die Möglichkeit, vergünstigt oder gratis eine Beteiligung an „ihrem“ Unternehmen zu erwerben. Hierbei sind verschiedene Beteiligungsformen möglich, abhängig vor allem von den Zielen und Vorstellungen des Unternehmens und seiner Rechtsform. Zur Verfügung stehen Eigenkapital- oder Fremdkapitalbeteiligungen. Bei einer Eigenkapitalbeteiligung (Belegschaftsaktien, GmbH-Beteiligung) hat der Mitarbeiter die größten Informations- und Mitwirkungsrechte, bei einer Fremdkapitalbeteiligung deutlich geringere. Daneben gibt es auch Mischformen: Zwei dieser Mischformen (Genussrecht, stille Beteiligung) gelten wegen des Gestaltungsfreiraums als wichtigste Durchführungswege im Mittelstand.

Unstrittig sind im Wesentlichen die positiven Effekte einer MKB; dazu gehören unter anderem:

- ▶ Beschäftigte verbreitern ihre Vermögensanlage und leisten damit gerade im derzeitigen Niedrigzinsumfeld einen wirksamen Beitrag zur Vermögensbildung.
- ▶ Die Unternehmensdemokratie wird gestärkt, sofern mit der MKB auch Stimmrechte der beteiligten Mitarbeiter (z. B. durch Belegschaftsaktien) einhergehen.
- ▶ Stärkeres Engagement und höhere Motivation der Beschäftigten steigert die Unternehmensleistung insgesamt und fördert die Identifikation der Mitarbeiter mit „ihrem“ Unternehmen. Darüber hinaus kann ein MKB-Programm für Unternehmen auch einen wichtigen Wettbewerbsvorteil bei der Gewinnung qualifizierter Mitarbeiter darstellen.

- Eine stärkere Verbreitung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen kann Unternehmensinvestitionen erleichtern, da die Einräumung der Kapitalbeteiligung nicht mit einem Liquiditätsabfluss verbunden ist, sondern häufig sogar mit einem Eigenbeitrag des Beschäftigten.

Trotz dieser Vorteile ist die MKB in Deutschland im europäischen Vergleich nicht weit verbreitet: Lediglich rund ein Prozent aller Unternehmen bieten nach den letzten verfügbaren Erhebungen eine MKB an und demgegenüber rund neun Prozent eine Form der Erfolgsbeteiligung. Im europäischen Durchschnitt verfügen fünf Prozent der privaten Unternehmen über MKB-Modelle. In Deutschland partizipieren rund zwei Millionen Mitarbeiter an solchen Modellen, insbesondere in Form von Belegschaftsaktien, Genussscheinen und stillen Beteiligungen.

Rahmenbedingungen in Deutschland ...

Vergünstigungen im Rahmen der Überlassung von Unternehmensbeteiligungen an Beschäftigte, wie sie meist mit einem MKB-Programm verbunden werden, stellen grundsätzlich steuer- und abgabenpflichtiges Entgelt dar. Bis zu 360 Euro pro Jahr sind sie steuer- und sozialabgabenfrei. Allerdings besteht im Falle von Entgeltumwandlungen keine Sozialabgabenfreiheit.

Unabhängig davon kann die Teilnahme an einem MKB-Programm auch als vermögenswirksame Leistung mit der Arbeitnehmer-Sparzulage gefördert werden. Diese beträgt im Falle der MKB 20 Prozent der vermögenswirksamen Leistungen, höchstens aber 80 Euro pro Jahr (daraus ergibt sich ein maximaler geförderter Anlagebetrag von 400 Euro pro Jahr). Diese Förderung wird nur gewährt, wenn der Arbeitnehmer bestimmte Einkommensgrenzen (20.000 Euro pro Jahr für Ledige bzw. 40.000 Euro für Verheiratete) nicht überschreitet.

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie stellt in seinem webgestützten Existenzgründungsportal (www.existenzgruender.de) insbesondere jungen Unternehmen umfangreiche Informationen zur Einführung der MKB zur Verfügung. Interessierte können sich auch an das BMWi-Infotelefon zu Mittelstand und Existenzgründung und das Bürgertelefon Mitarbeiterkapitalbeteiligung des

Bundesministeriums für Arbeit und Soziales¹ wenden. Bei den Kosten für die Inanspruchnahme externen Sachverständigen zur MKB im Rahmen betriebswirtschaftlicher Beratungen leistet das BMWi im Rahmen des Programms „Förderung unternehmerischen Know-hows“ (durchgeführt durch das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle/BAFA) Unterstützung.

... sollten mit der wirtschaftlichen Entwicklung mitgehen

Der steuerliche Freibetrag für Vergünstigungen bei der Einräumung einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung wurde zuletzt 2009 angepasst. Stimmen aus der Wirtschaft – insbesondere der Mittelstand, aber auch Start-ups – verlangen daher, dass auch vor dem Hintergrund der Debatte über die ungleiche Vermögensverteilung in Deutschland die Rahmenbedingungen für die MKB attraktiver gestaltet werden müssen. Konkret forderten beispielsweise im Herbst 2017 hochrangige Unternehmensvertreter in einem „Berliner Appell zu mehr Vermögensbildung in Mitarbeiterhand“, dass der Freibetrag von 360 Euro auf ein international wettbewerbsfähiges Niveau von mindestens 3.000 Euro angehoben werden sollte. In ihrem Appell sprechen sich die Unterzeichner zudem dafür aus, dass reinvestierte Dividenden und Zinserträge nach einer Haltefrist von mindestens zehn Jahren steuerfrei bleiben.

Der Koalitionsvertrag vom März 2018 weitet den Blickwinkel und sieht vor, dass neue Möglichkeiten der Mitarbeiterbeteiligung geprüft werden sollen.

Start-ups bringen neuen Wind in die Debatte

In letzter Zeit haben sich besonders Start-up-Unternehmen mit Vorschlägen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die MKB zu Wort gemeldet.

Dem liegt das zutreffende Verständnis zugrunde, dass Deutschland im Standortwettbewerb um die Ansiedlung von Unternehmen mit anderen EU-Mitgliedstaaten steht, aber auch mit den Vereinigten Staaten. Ein wichtiger Standortfaktor für Start-up-Unternehmen ist dabei, ob und wie sie vor allem talentierten und gesuchten Mitarbeitern

1 BMWi-Infotelefon: 030-340606560, Montag – Donnerstag 8:00 Uhr bis 20:00 Uhr, Freitag 8:00 Uhr bis 12:00 Uhr.
BMAS-Bürgertelefon: 030-221911008, Montag – Donnerstag 8:00 Uhr bis 20:00 Uhr.

Abbildung: Formen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung



attraktive Anreize für eine enge Unternehmensbindung bieten können. Dabei kommt auch der MKB eine besondere Bedeutung zu, denn junge Unternehmen wollen und können häufig noch keine Spitzengehälter wie die etablierte Industrie oder große Konzerne zahlen. Eine zielführende Alternative zur Mitarbeiterbindung sind daher Angebote, an der künftigen Wertentwicklung des Unternehmens zu partizipieren. Dabei wird als ein Problem in der Praxis häufig die „dry income“-Situation genannt: Erhält ein Beschäftigter eine vergünstigte Unternehmensbeteiligung, so muss er diesen Vorteil als Sachbezug versteuern, unabhängig davon, ob er zu diesem Zeitpunkt die Liquidität hat, um diese Steuerschuld begleichen zu können. Zudem ist der rechtliche Transfer von Anteilen nicht börsennotierter Gesellschaften aufwändig und mit relativ hohen Kosten, etwa für Beurkundungspflichten, verbunden. Start-up-Vertreter sprechen sich deshalb für deutliche Verbesserungen der gesellschaftsrechtlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen aus.

In einem europaweiten Aufruf (notoptional.eu), der seit Anfang 2019 von mehr als 700 Start-up-Führungskräften unterzeichnet wurde, wird unter anderem die Einführung steuerbegünstigter Mitarbeiter-Optionsprogramme gefor-

dert. Inhalt dieser Forderung ist vor allem die generelle Einordnung der Optionsprogramme als Kapitalerträge, die anstelle der progressiven Steuer dem besonderen Steuersatz in Höhe von 25 Prozent unterliegen. Darüber hinaus soll die steuerliche Bewertung von Mitarbeiteroptionen vereinfacht werden.

Einzelne Mitgliedstaaten haben die Anliegen der Start-up-Unternehmen in den letzten Jahren bereits aufgegriffen:

Schweden schuf 2018 eine neue Kategorie von Anteilsoptionen, die *kvalificerade personaloptioner*, die nur für Beschäftigte von kleinen Start-up-Unternehmen verfügbar ist und erst bei Ausübung eine Steuerpflicht in Höhe des Steuersatzes für Kapitalerträge (in Schweden wie in Deutschland 25 Prozent) auslöst. Dem schwedischen Unternehmen Spotify, das intensiv im Vorfeld der Gesetzesänderung für eine steuerliche Förderung warb, dürfte dieses Instrument freilich nicht mehr zugutekommen, da das Unternehmen die Größenkriterien überschreitet.

In Frankreich wurde bereits im Jahr 2000 ein neues Instrument der Mitarbeiterbeteiligung für Start-up-Unter-

nehmen eingeführt, die sogenannten *Bons de Souscription de Parts de Createur d'Entreprise* (BSPCE), die eine Besteuerung bei Ausübung der Option mit einem vergünstigten Pauschalsteuersatz verbinden. Mit dem *Loi Macron* wurden 2015 zudem auch Gratisanteile für die Beschäftigten einem vergünstigten steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Sonderregime unterworfen.

Der Bundesverband Deutsche Startups e.V. schlägt nach dem Vorbild Schwedens und Frankreichs auch für Deutschland vor, dass für Beschäftigte von Start-ups eine Steuerpflicht erst bei Verkauf der Anteile und dann auch nur in Höhe des Steuersatzes für Kapitalerträge anfallen soll.

Ausblick – Mitarbeiterkapitalbeteiligung, quo vadis?

Neben den schwierigen rechtlichen und steuerlichen Fragen, die auch mit Blick auf grenzüberschreitend tätige Unternehmen eine möglichst EU-weit einheitliche Vorgehensweise erfordern, birgt die Debatte auch national schwierige Zielkonflikte: So verständlich das grundsätzliche Anliegen der Start-up-Unternehmen auch ist, kann die Einschränkung von MKB-Programmen auf ausgewählte, besonders gesuchte Mitarbeiter (z. B. Programmierer) in Frage gestellt werden. Denn etablierte MKB-Programme großer Unternehmen stehen typischerweise allen Mitarbeitern gleichermaßen offen – dies ist nicht nur Voraussetzung für die steuerliche Förderung, sondern steht im Zusammenhang des übergeordneten Kontextes der Vermögensbildung, die gleichermaßen für alle Beschäftigten möglich sein soll. Es stellen sich somit in mehrfacher Hinsicht Gleichbehandlungsfragen: Weshalb soll eine stärkere Begünstigung nur für Start-up-Unternehmen gelten? Bis zu welcher Schwelle/Kenngröße gilt ein Unternehmen noch als Start-up? Sollte man nicht zur Voraussetzung machen, dass Beschäftigte aller Unternehmen einbezogen werden – und wenn nicht bereits ab Beginn, ab welchem späteren Zeitpunkt? Für Start-up-Mitarbeiter dürften sich zudem – wenn sich das

Unternehmen am Markt durchsetzt – Kapitalerträge in einer ganz anderen Dimension ergeben als der bestehende Steuerfreibetrag von 360 Euro pro Jahr. Aus Sicht des Staates wachsen wiederum mit jeder Ausweitung des Begünstigtenkreises die potenziellen fiskalischen Belastungen, die zudem im Falle einer nachgelagerten Besteuerung kaum abschätzbar sind. Aus übernationaler Sicht sollten sich einzelne Staaten zudem im Standortwettbewerb nicht gegeneinander ausspielen lassen.

Das Rückgrat der Beschäftigung und Wirtschaftskraft Deutschlands ist vor allem der Mittelstand. Für die Zukunftsfähigkeit etablierter kleiner und mittelgroßer Unternehmen (KMU) ist es ebenso wichtig, attraktiv für Mitarbeiter zu sein. Eine Förderung allein von Start-up-Mitarbeitern wäre vor diesem Hintergrund nicht zielführend, da etablierte Unternehmen davon nicht profitierten.

Dieses Spannungsfeld zwischen MKB-Förderung in der Breite und Sonderregelungen für Start-ups wird in einem laufenden Forschungsgutachten ausgelotet, das derzeit im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie von Prof. Dr. Jens Lowitzsch (Viadrina-Universität, Frankfurt/Oder) als Federführer gemeinsam mit dem Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung – Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft e.V. und der Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg erarbeitet wird. In dem bis Anfang 2020 laufenden Forschungsprojekt werden schwerpunktmäßig erfolgreiche MKB-Modelle bei KMU und Start-up-Unternehmen untersucht und die Rahmenbedingungen im europäischen Kontext verglichen. Die Ergebnisse werden der wirtschaftspolitischen Debatte um die Stärkung der MKB weitere Impulse geben und das Blickfeld noch stärker für neue Formen der Mitarbeiterbeteiligung öffnen.

Kontakt: Dr. Malte Rosenberg, Doreen Geyer
Referat: Geld, Kredit, Finanzmärkte