

**Mitarbeiterkapitalbeteiligung:
Bestehender Freibetrag wird genutzt –
weitere Erhöhung ist gewünscht**

Ein Stimmungsbild aus der deutschen
Unternehmenslandschaft

Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	3
1 Gründe Pro Mitarbeiterkapitalbeteiligung.....	6
2 Freibetrag von 1.440 Euro ist angekommen – weitere Erhöhung gewünscht	7
3 Teilnahmequoten sind gut, aber ausbaufähig	9
4 Hindernisse auf dem Weg zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung	10
5 Fazit	11
Kontakt	12

Einleitung

Die Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivkapital des Arbeitgebers fördert eine partnerschaftliche Zusammenarbeit. Sie erhöht die Motivation und die Produktivität und macht Unternehmen wettbewerbsfähiger.

Gleichzeitig eröffnet die Teilhabe am eigenen Unternehmen den Mitarbeitenden die Möglichkeit, langfristig ein finanzielles Polster aufzubauen. Sie bietet die Chance auf eine attraktive Rendite, die mit Sparguth und Tagesgeld nicht zu erreichen ist. Der Erwerb von Mitarbeiteraktien ist für viele Menschen oftmals der Einstieg in die Aktienanlage verbunden mit dem Aufbau eines diversifizierten Depots, das nicht nur Aktien des eigenen Unternehmens umfasst. In börsennotierten Unternehmen leistet die Mitarbeiterkapitalbeteiligung deshalb auch einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der Aktienkultur unter den Privatanlegern.

Schließlich zeigt eine aktuelle Studie aus den USA, dass Unternehmen, die ihre Mitarbeitenden am eigenen Kapital beteiligen, krisenfester sind. Mitarbeiterkapitalbeteiligungen trugen in den vergangenen Jahren der Corona-Pandemie zu einem deutlich stabileren Beschäftigungsniveau, weniger Kurzarbeit und einer geringeren Kürzung bei den Löhnen und Gehältern bei.¹

Damit ein möglichst großer Teil der Mitarbeitenden von den Vorteilen eines Beteiligungsprogramms profitieren, räumen viele Unternehmen als Teilnahmeanreiz Vergünstigungen ein. Bei Mitarbeiteraktien ist das beispielsweise ein Rabatt auf den Aktienkurs, der üblicherweise 20 bis 30 Prozent des Börsenkurses beträgt. Dieser Rabatt muss als geldwerter Vorteil versteuert werden, wenn ein entsprechender Steuerfreibetrag überschritten wird. Daher gilt: Je höher der Steuerfreibetrag, desto großzügiger kann das Unternehmen die Vergünstigung gestalten, die die Mitarbeitenden steuerfrei erhalten. Je attraktiver das Beteiligungsprogramm, desto höher ist die Teilnehmerquote und desto eher lohnt sich der administrative Aufwand für die Unternehmen, eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung anzubieten.²

Den Zusammenhang zwischen Höhe des Freibetrags und Attraktivität des Beteiligungsprogramms hat die Bundesregierung erkannt und sich im Koalitionsvertrag darauf verständigt, den derzeit geltenden Steuerfreibetrag von 1.440 Euro pro Jahr zu erhöhen. Ende Juni haben die Bundesminister Buschmann und Lindner die Eckpunkte eines Zukunftsfinanzierungsgesetzes vorgestellt, das den Kapitalmarkt in Deutschland fit für dringende Zukunftsthemen wie den Klimawandel und

¹ Siehe [Rutgers School of Management and Labour Relations: Employee-owned Companies in the Covid-19 Pandemic, Washington 2022](#).

² Zu diesem Zusammenhang siehe [Deutsches Aktieninstitut/hkp///group: Das Renditedreieck Mitarbeiteraktien. Warum sich Beteiligungsprogramme für Mitarbeiter, Arbeitgeber und Gesellschaft lohnen, Frankfurt M. 2018](#).

die Digitalisierung machen soll. Ein konkreter Vorschlag der Eckpunkte ist, dass der Steuerfreibetrag für die Mitarbeiterkapitalbeteiligung künftig 5.000 Euro pro Jahr betragen soll.

Um ein Stimmungsbild zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung und zur Nutzung des Steuerfreibetrags zu ermitteln, hat das Deutsche Aktieninstitut gemeinsam mit dem Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung (AGP) Unternehmen befragt. Dabei stand folgender Aspekt im Fokus: Welche Gründe sprechen für eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung? Nutzen die Unternehmen den aktuellen Steuerfreibetrag von 1.440 Euro und würde das für einen nochmals erhöhten Steuerfreibetrag ebenfalls gelten? Welche Hindernisse stehen dieser Form der Teilhabe im Weg?

An der Umfrage haben sich weitgehend Unternehmen aus dem Mitgliederkreis des Bundesverbands Mitarbeiterkapitalbeteiligung und des Deutschen Aktieninstituts beteiligt. Damit ist die Umfrage zwar nicht repräsentativ, zeichnet aber ein gutes Stimmungsbild der deutschen Unternehmenslandschaft zu den Themen Mitarbeiterkapitalbeteiligung und Steuerfreibetrag:

- An der Umfrage haben sich 85 Unternehmen beteiligt, die 4,2 Millionen Mitarbeitende beschäftigen und zu den größten Arbeitgebern in Deutschland gehören. Davon bieten 79 Prozent der Unternehmen bereits eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung an oder planen, eine solche einzuführen.
- Der Anteil der börsennotierten Unternehmen an den Antwortenden beträgt 64 Prozent. Gemessen am Unternehmenswert repräsentieren die Umfrageteilnehmer fast die Hälfte der Marktkapitalisierung aller börsennotierten Unternehmen in Deutschland. Von allen DAX40-Unternehmen haben sich an der Umfrage 65 Prozent beteiligt. Die Bedürfnisse der Unternehmen, die die Mitarbeiteraktie als eines der wichtigsten Instrumente der Mitarbeiterkapitalbeteiligung einsetzen (könnten), werden damit von der Umfrage gut wiedergegeben.
- Die Zahl der Umfrageteilnehmer, die nicht an der Börse notiert sind, beträgt 36 Prozent. Damit wird auch die Sicht des Mittelstands berücksichtigt, der als Mitarbeiterkapitalbeteiligung in der Regel stille Beteiligungen oder Genussrechte einsetzt.

Die Ergebnisse der Umfrage in Kürze:

- Fast alle Unternehmen nennen die Steigerung ihrer Attraktivität als Arbeitgeber als wesentlichen Grund für die Einführung eines Mitarbeiterkapitalbeteiligungsprogramms. Eine höhere Motivation, Zufriedenheit und mehr unternehmerisches Denken der Mitarbeitenden spielen ebenfalls eine wichtige Rolle.

- Obwohl der Freibetrag erst letztes Jahr auf 1.440 Euro erhöht wurde, schöpfen 47 Prozent der Unternehmen diesen bereits jetzt vollständig aus. Bei Mitarbeiterkapitalbeteiligungsprogrammen, die künftig aufgelegt werden sollen, geben sogar 55 Prozent der Unternehmen an, dass sie die 1.440 Euro komplett nutzen wollen.
- Um ihren Mitarbeitenden eine noch attraktivere Mitarbeiterkapitalbeteiligung anbieten zu können, wünscht sich mehr als die Hälfte der Unternehmen eine weitere Erhöhung des Freibetrags. Jeweils rund ein Viertel der Umfrageteilnehmer gibt an, dass die 1.440 Euro ausreichen bzw. dass sie noch nicht einschätzen können, ob sie einen höheren Freibetrag nutzen würden.
- Die Teilnahmequoten, also der Anteil der berechtigten Mitarbeitenden, die das Beteiligungsangebot des Unternehmens annehmen, sind gut – könnten aber noch höher sein. 58 Prozent der Unternehmen kann die Hälfte der berechtigten Mitarbeitenden von den Vorteilen einer eigenen Kapitalbeteiligung überzeugen. 18 Prozent der Unternehmen erreichen mehr als 75 Prozent der Mitarbeitenden. Dabei gilt: Je höher die Förderung, desto höher ist die Teilnahmequote.
- 85 Prozent der Unternehmen, die keine Mitarbeiterkapitalbeteiligung anbieten, nennen als Hindernis den zu hohen administrativen Aufwand. Trotz der Erhöhung des Freibetrags von 360 Euro auf 1.440 Euro geben 38 Prozent eine zu geringe steuerliche Förderung als Grund an, die Mitarbeitenden nicht am Kapital zu beteiligen.

Damit noch mehr Unternehmen und ihre Mitarbeitenden von den oben skizzierten Vorteilen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung profitieren, muss die steuerliche Förderung wie in den Eckpunkten des Zukunftsfinanzierungsgesetzes festgelegt auf 5.000 Euro angehoben werden. Unternehmen, die bereits ein entsprechendes Programm anbieten oder fest planen, können mit einem höheren Freibetrag ihren Mitarbeitenden noch attraktivere Konditionen bieten. Unternehmen, die bislang noch kein Beteiligungsprogramm eingeführt haben, würden dann eher den bislang als zu hoch eingeschätzten administrativen Aufwand bei der Einführung in Kauf nehmen.

1 Gründe Pro Mitarbeiterkapitalbeteiligung

Unternehmen verbinden mit der Einführung einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung unterschiedliche Motive. Dazu gehört in erster Linie die Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber, die von fast allen Unternehmen als wesentlicher Vorteil genannt wird (siehe Abbildung 1; Mehrfachnennungen waren möglich).

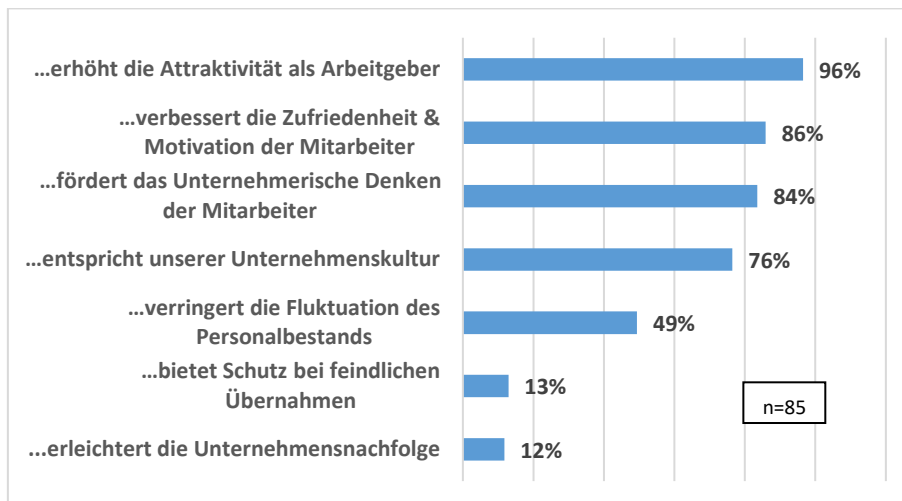


Abb. 1: Stimmen Sie folgenden Aussagen zu? Die Mitarbeiterkapitalbeteiligung...

Darüber hinaus nennen mehr als vier Fünftel aller Umfrageteilnehmer die Aspekte Zufriedenheit, Motivation und unternehmerisches Denken der Mitarbeitenden. Etwa genauso viele Umfrageteilnehmer betonen, dass die Teilhabe am Produktivkapital die Werte der eigenen Unternehmenskultur widerspiegelt. Fast die Hälfte gibt an, dass die Mitarbeiterkapitalbeteiligung die Fluktuation im Unternehmen senkt. Der Schutz vor feindlichen Übernahmen und die Erleichterung der Unternehmensnachfolge spielen bei den Umfrageteilnehmern hingegen eine weniger große Rolle.

2 Freibetrag von 1.440 Euro ist angekommen – weitere Erhöhung gewünscht

Die Unternehmen, die bereits eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung eingeführt haben, wurden nach der bisherigen Nutzung des Freibetrags gefragt. Obwohl die Erhöhung des Freibetrags von 360 Euro auf 1.440 Euro erst im vergangenen Jahr von der damaligen Bundesregierung beschlossen wurde und dementsprechend noch nicht lange zurückliegt, schöpfen bereit heute 47 Prozent der Unternehmen die 1.440 Euro vollständig aus. 24 Prozent nutzen die Bandbreite zwischen 360 Euro und 1.440 Euro. Lediglich 29 Prozent der Unternehmen sind bislang bei bis zu 360 Euro geblieben.

Viel interessanter als der Status quo sind die Planungen der Unternehmen hinsichtlich der künftigen Nutzung des Freibetrags. Diese Frage haben wir nicht nur den Unternehmen gestellt, die bereits eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung anbieten, sondern auch denjenigen, die das beabsichtigen (siehe Abbildung 2).

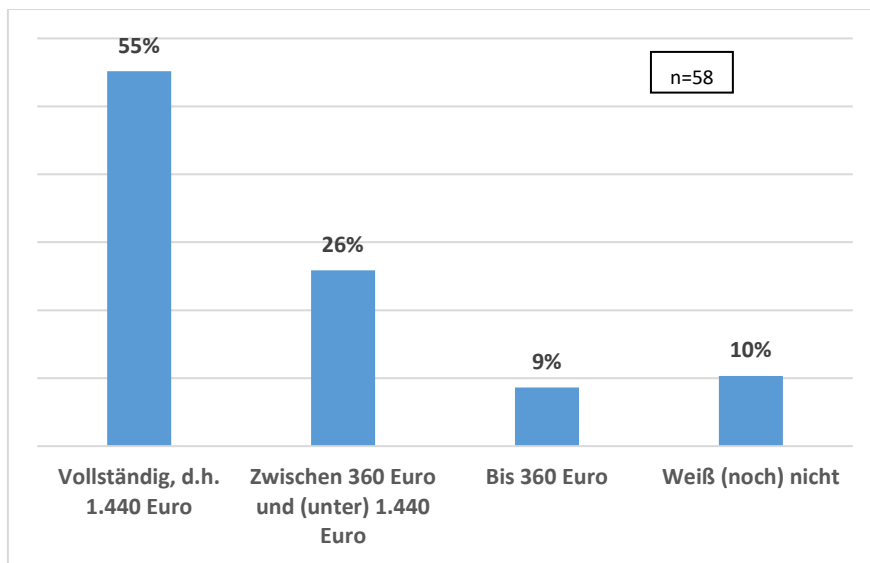


Abb. 2: In welcher Höhe nutzen Sie den Steuerfreibetrag künftig?

Mehr als die Hälfte der Unternehmen wollen den Freibetrag von 1.440 Euro künftig vollständig nutzen. Im Vergleich zum oben beschriebenen Status quo sind das sieben Prozentpunkte mehr. Ungefähr ein Viertel der Unternehmen will einen Freibetrag von zwischen 360 Euro und 1.440 Euro berücksichtigen. Nur neun Prozent wollen auch künftig nur ein Beteiligungsprogramm mit einem Freibetrag von 360 Euro anbieten bzw. darunter bleiben. Bei jedem Zehnten sind die Planungen noch nicht abgeschlossen.

Der Freibetrag von 1.440 Euro findet also jetzt schon großen Anklang und wird nach Aussagen der Unternehmen künftig noch intensiver genutzt. Doch wie beurteilen die Unternehmen die Angemessenheit der Höhe des Freibetrags? Ist diese ausreichend, um den Mitarbeitenden ein attraktives Beteiligungsprogramm anbieten zu können, oder sollte der Freibetrag weiter erhöht werden?

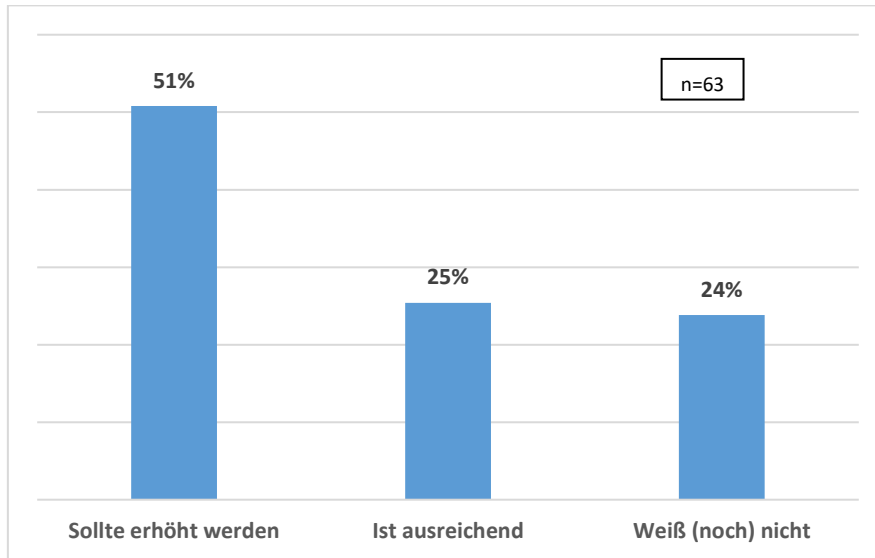


Abb. 3: Halten Sie den Freibetrag von 1.440 Euro für ausreichend?

51 Prozent der Umfrageteilnehmer geben an, dass eine Erhöhung des Freibetrags ihr bestehendes oder geplantes Mitarbeiteraktienprogramm noch attraktiver machen würde (siehe Abbildung 3). 25 Prozent reichen der derzeitige Freibetrag von 1.440 Euro aus; 24 Prozent machen hierzu keine Angaben. Es ist also ein eindeutiges Plädoyer für die Erhöhung des Freibetrags, wenn mehr als die Hälfte der Unternehmen diese Möglichkeit für ihre Mitarbeitenden nutzen würde.

3 Teilnahmequoten sind gut, aber ausbaufähig

Der Anteil der Mitarbeitenden, die bislang an Mitarbeiterkapitalbeteiligungsprogrammen teilnehmen, ist hoch, aber es besteht noch Potential nach oben (siehe Abbildung 4).

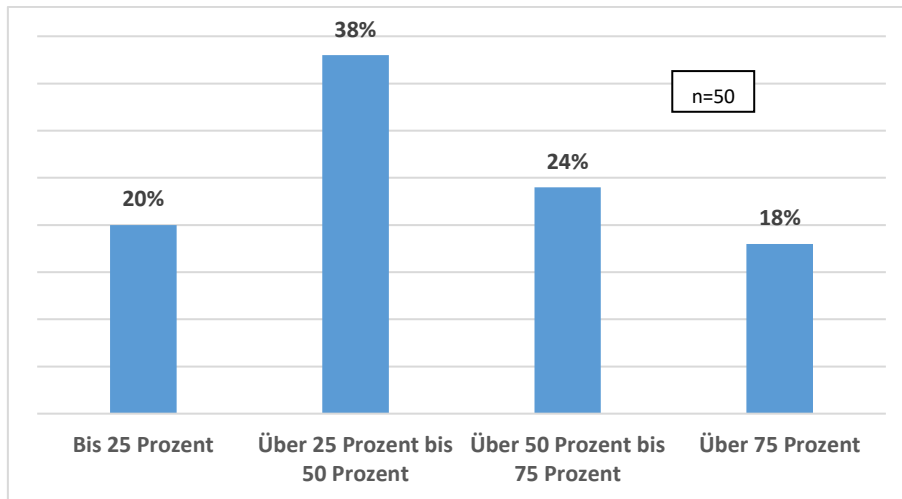


Abb. 4: Wie hoch ist aktuell die Teilnahmequote? (in Prozent der berechtigten Mitarbeitenden)

Nur 18 Prozent der Unternehmen erreichen mehr als 75 Prozent der Mitarbeitenden. Bei 24 Prozent liegt die Teilnahmequote zwischen 50 Prozent und 75 Prozent. 58 Prozent der Unternehmen können maximal die Hälfte der berechtigten Mitarbeitenden von den Vorteilen der eigenen Kapitalbeteiligung überzeugen.

Die Umfrageergebnisse zeigen zudem den Zusammenhang zwischen der Höhe des Freibetrags und der Teilnahmequote: In den Unternehmen, die einen Freibetrag von über 360 Euro nutzen oder die 1.440 Euro vollständig ausschöpfen, nehmen 52 Prozent der Mitarbeitenden das Beteiligungsangebot an. In Unternehmen, die nicht mehr als 360 Euro des Freibetrags anbieten, liegt die Teilnahmequote bei 38 Prozent.

4 Hindernisse auf dem Weg zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung

Abschließend wurden die Unternehmen, die keine Mitarbeiterkapitalbeteiligung anbieten wollen, nach ihren Gründen gefragt (siehe Abbildung 5; Mehrfachnennungen waren möglich).

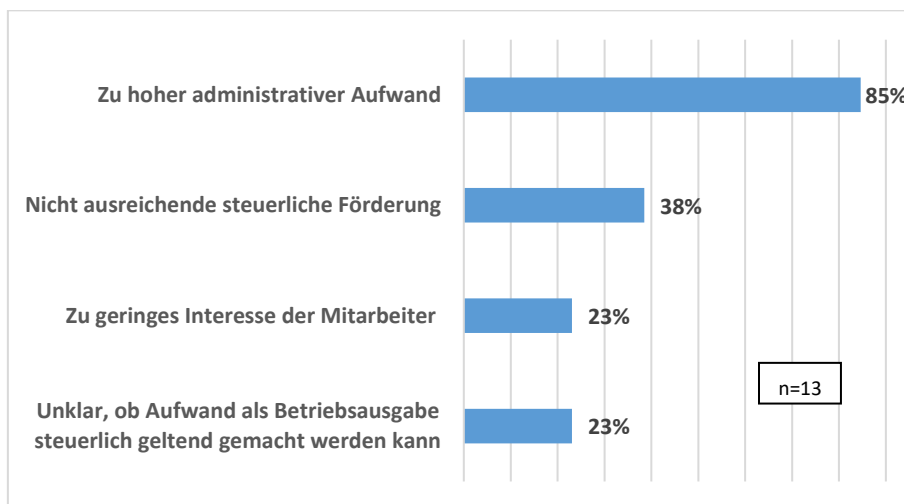


Abb. 5: Gründe, die gegen die Mitarbeiterkapitalbeteiligung sprechen

Für 85 Prozent ist der administrative Aufwand zu hoch. 38 Prozent nennen den zu geringen Steuerfreibetrag als Grund. Bei beiden Aspekten lässt sich ein Zusammenhang herstellen: Wäre der Freibetrag höher und damit das Beteiligungsprogramm attraktiver, würde sich für die Unternehmen der administrative Aufwand für die Einführung einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung eher lohnen.

Das zu geringe Interesse der Mitarbeitenden und die rechtliche Unsicherheit, ob die Kosten für die Einführung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung steuerlich als Betriebsausgabe geltend gemacht werden können (jeweils 23 Prozent), spielen eine nicht ganz so große Rolle.

5 Fazit

Die Unternehmen nutzen zu einem großen Teil den kompletten Steuerfreibetrag von 1.440 Euro bei der Ausgabe von Mitarbeiterbeteiligungen und befürworten eine weitere Erhöhung. Das zeigt das von uns erhobene Stimmungsbild.

Der Vorschlag des skizzierten Zukunftsfinanzierungsgesetzes, den Steuerfreibetrag auf 5.000 Euro anzuheben, entspricht damit den Bedürfnissen eines großen Teils der Umfrageteilnehmer. Die weitere Erhöhung des Steuerfreibetrags kann einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, dass Unternehmen ein noch attraktiveres Beteiligungsprogramm auflegen. Damit würden die Teilnahmequoten weiter steigern und Arbeitgeber attraktiver werden. Zudem erhöht sich die Motivation und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden sowie deren unternehmerisches Denken.

Schließlich ist mit der Erhöhung des Steuerfreibetrags auf 5.000 Euro die Chance verbunden, denjenigen Unternehmen die Skepsis zu nehmen, die bislang mit der Mitarbeiterkapitalbeteiligung fremdeln. Die Aussicht auf ein noch attraktiveres Beteiligungsprogramm dürfte viele Unternehmen dazu bewegen, den administrativen Aufwand für die Implementierung in Kauf zu nehmen. Den Mitarbeitenden dieser Unternehmen würde die Möglichkeit eröffnet, über eine Kapitalbeteiligung langfristig ein finanzielles Polster aufzubauen.

Gesamtwirtschaftlich ergibt sich mit einem Freibetrag von 5.000 Euro eine gute Chance, breiten Bevölkerungsschichten den Zugang zum Aktien- und Kapitalmarkt zu erleichtern.

Kontakt

Dr. Norbert Kuhn
Stellvertretender Leiter Fachbereich Kapitalmärkte
Leiter Unternehmensfinanzierung
Telefon +49 69 92915-20
kuhn@dai.de

Birgit Homburger
Leiterin Hauptstadtbüro
Telefon +49 30 25899773
homburger@dai.de

Büro Frankfurt:
Deutsches Aktieninstitut e.V.
Senckenberganlage 28
60325 Frankfurt am Main

EU-Verbindungsbüro:
Deutsches Aktieninstitut e.V.
Rue Marie de Bourgogne 58
1000 Brüssel

Hauptstadtbüro:
Deutsches Aktieninstitut e.V.
Alte Potsdamer Straße 5, Haus Huth
10785 Berlin

Lobbyregister Deutscher Bundestag: R000613
EU-Transparenzregister: 38064081304-25
www.dai.de

Das Deutsche Aktieninstitut setzt sich für einen starken Kapitalmarkt ein, damit sich Unternehmen gut finanzieren und ihren Beitrag zum Wohlstand der Gesellschaft leisten können.

Unsere Mitgliedsunternehmen repräsentieren über 85 Prozent der Marktkapitalisierung deutscher börsennotierter Aktiengesellschaften. Wir vertreten sie im Dialog mit der Politik und bringen ihre Positionen über unser Hauptstadtbüro in Berlin und unser EU-Verbindungsbüro in Brüssel in die Gesetzgebungsprozesse ein.

Als Denkfabrik liefern wir Fakten für führende Köpfe und setzen kapitalmarktpolitische Impulse. Denn von einem starken Kapitalmarkt profitieren Unternehmen, Anleger und Gesellschaft.