

Förderung von Mitarbeiteraktien: Den Weg konsequent weitergehen

Umfassendere Maßnahmen zur Stärkung der
Aktienkultur sind notwendig

Einleitung

Die Aktienanlage muss in Deutschland einen höheren Stellenwert erhalten. Nur durch einen umfassenderen Einsatz von Aktien kann es in der Altersvorsorge gelingen, den Lebensstandard im Alter auch künftig zu sichern, langfristig Vermögen bei einem Zinsniveau von Null aufzubauen und breite Bevölkerungsschichten an den Erfolgen der Wirtschaft global und in Deutschland zu beteiligen.

Die immer noch tiefsitzende Skepsis vieler Anleger vor Aktien muss daher abgebaut oder zumindest verringert werden. Die Mitarbeiteraktie ist hierfür hervorragend geeignet. Unternehmen, die ein Aktienprogramm auflegen, fungieren als Botschafter für die Aktie, indem sie umfassend über die Chancen und den Umgang mit den Risiken aufklären. Zudem senkt die Mitarbeiteraktie die Hemmschwelle, da Mitarbeitende in Produktivkapital ihres eigenen Unternehmens investieren, das ihr oder ihm gut bekannt ist. Schließlich erhöhen die vom Unternehmen gewährten Rabatte auf den Marktwert der Aktien nicht nur die Chance auf attraktive Erträge, sondern bieten auch einen effektiven Puffer für Kursschwankungen. Das Rendite-Dreieck Mitarbeiteraktien bietet hierzu eindrucksvolles Anschauungsmaterial (<http://www.mab-renditedreieck.de/>).

Die Mitarbeiteraktie ist damit ein idealer Einstieg in eine breit angelegte, gut diversifizierte Aktienanlage.

Trotz dieser offensichtlichen Vorteile führt die Mitarbeiteraktie in Deutschland bislang immer noch ein Nischendasein. Während die Arbeitnehmer anderer europäischer Länder Mitarbeiteraktien intensiv nutzen wie in Frankreich (2,9 Mio. Arbeitnehmer) und in Großbritannien (1,9 Mio. Arbeitnehmer), betrug die Zahl der Mitarbeiteraktionäre in Deutschland nur rund eine Million. (Jahr 2019). Das ist eine sehr niedrige Zahl, vor allem wenn man bedenkt, dass es um die Jahrtausendwende noch mehr als 1,6 Mio. Mitarbeiteraktionäre in Deutschland gab.

Umso wichtiger sind Rahmenbedingungen, die dazu beitragen, die Zahl der Mitarbeiteraktionäre zu erhöhen und die Aktienkultur in Deutschland insgesamt zu stärken.

Vor diesem Hintergrund regt das Deutsche Aktieninstitut an:

1. Die im Gesetzentwurf vorgesehene Verdoppelung des steuerfreien Betrags für die Überlassung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen von 360 Euro auf 720 Euro p.a. ist ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Perspektivisch muss dieser Betrag auf mindestens 1.000 Euro angehoben werden, was der international üblichen Förderpraxis entspricht. Zudem sollte die Erhöhung bei der Entgeltumwandlung ebenfalls die Sozialbeiträge umfassen und nicht erst ab Mitte 2021, sondern rückwirkend für Anfang 2021 gelten.

2. Die Einführung einer nachgelagerten Besteuerung als Ergänzung des steuerlichen Freibetrags darf nicht auf kleine und mittlere Unternehmen beschränkt bleiben, sondern muss alle Unternehmen unabhängig von ihrer Größe und ihrem Alter umfassen.
3. Um die Aktienkultur in Deutschland nachhaltig zu stärken, müssen die in diesem Gesetzentwurf enthaltenen Instrumente dringend um weitere Maßnahmen ergänzt werden. Aktien müssen zum festen Bestandteil der deutschen Altersvorsorge werden. Die steuerlichen Rahmenbedingungen dürfen den Aktienbesitz nicht weiter diskriminieren, wie dies derzeit durch die Abgeltungsteuer erfolgt.

Unsere Anmerkungen im Einzelnen

1.1 § 3 Nummer 39 EStG-E

Die Erhöhung des steuer- und abgabenfreien Betrags von 360 Euro auf 720 Euro ist zu begrüßen, da sie den Unternehmen größeren Gestaltungsspielraum bei der Auflage von Mitarbeiteraktienprogrammen eröffnet. Der vom Unternehmen gewährte Rabatt auf den Marktpreis der Aktien bzw. die zusätzlich gewährten Aktien im Rahmen von Matchingplänen orientierten sich regelmäßig an den gesetzlich festgelegten Freibeträgen. Die Verdoppelung des Freibetrags auf 720 Euro dürfte die Unternehmen zu höheren Rabatten bzw. großzügigeren Matchingverhältnissen veranlassen, was sich insgesamt positiv auf die Teilnahmequoten und die Verbreitung von Mitarbeiteraktienprogrammen auswirkt.

Allerdings sollte der Freibetrag von 720 Euro p.a. auf mindestens 1.000 Euro angehoben werden. Dies entspräche in etwa dem derzeit geltenden Rabatffreibetrag in Höhe von 1.080 Euro (§ 8 Abs. 3 EStG), den beispielsweise Hersteller von Unterhaltungselektronik ihren Mitarbeitern auf ihre Geräte gewähren dürfen, ohne dass dieser Rabatt als geldwerter Vorteil versteuert werden muss. Ansonsten ist nicht nachvollziehbar, warum der geldwerte Vorteil bei Mitarbeiterkapitalbeteiligungen steuerlich anders behandelt wird als der geldwerte Vorteil bei der verbilligten Überlassung eines Fernsehers.

Aber selbst diese 1.000 Euro würden hinter der international üblichen Förderpraxis zurückbleiben. Die Freibeträge in anderen Ländern wie Spanien und Irland (jeweils 12.000 Euro p.a.) oder Österreich (bis zu 4.500 Euro p.a.) sind deutlich höher.

Zudem beschränkt der Gesetzentwurf die Befreiung von der Steuer- und der Sozialabgabepflicht weiterhin auf die zusätzlich zum Lohn gewährten Rabatte oder Matchingaktien. Wird hingegen vom Mitarbeitenden vom regulären Lohn eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung erworben, ist diese steuerfrei bis 720 Euro, aber nicht sozialabgabenfrei. Diese Ungleichbehandlung muss beseitigt werden.

Schließlich legen viele Unternehmen Mitarbeiteraktienprogramme in der ersten Hälfte des Jahres auf. Damit die Mitarbeitenden dieser Unternehmen bereits im nächsten Jahr von den erhöhten Freibeträgen profitieren können bzw. um den Unternehmen den Zusatzaufwand eines Verschiebens der Programme in die zweite Hälfte des Jahres zu ersparen, muss das Datum des Inkrafttretens der Regelung vom 1. Juli 2021 auf den 1. Januar 2021 vorverlegt werden.

1.2 § 19a EStG-E

Neben der Erhöhung des steuerlichen Freibetrags auf 720 Euro soll es ab Mitte 2021 für kleine und mittlere Unternehmen, deren Gründung nicht länger als zehn Jahr zurückliegen darf, ein weiteres Förderinstrument geben: Die nachgelagerte Besteuerung. Das heißt die Besteuerung des geldwerten Vorteils erfolgt in der Regel erst nach Veräußerung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung bzw. spätestens nach zehn Jahren. Diese nachgelagerte Besteuerung soll gewährleisten, dass der Mitarbeiter durch die Veräußerung der Kapitalbeteiligung über die notwendigen liquiden Mittel verfügt, um die Steuerlast zu tilgen. Ebenfalls soll diese Regelung insbesondere Start-Ups, die bislang weitgehend „virtuelle“ Beteiligungen nutzen, den Einsatz von „echten“ Kapitalbeteiligungen ermöglichen.

Diese Regelung ist grundsätzlich zu begrüßen, muss allerdings, um ihre Wirkung voll entfalten zu können, um folgende Aspekte erweitert werden:

- Die bereits jetzt im Gesetzentwurf vorgesehene Ausweitung auf kleine und mittlere Unternehmen, das heißt nicht mehr nur Unternehmen, die dem Kreis der Start-Ups angehören, ist wichtig. Allerdings bleibt dann die Frage, warum ein Mittelständler von dieser Regelung profitieren kann, ein großes börsennotiertes Unternehmen aber nicht. Damit sich diese Frage nicht länger stellt, muss der Kreis der Begünstigten auf alle Unternehmen, unabhängig von ihrer Größe und ihrem Alter, erstreckt werden.
- Die Regelung gilt nur für Zuwendungen des Unternehmens, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. Entgeltumwandlungen fallen nicht in den Anwendungsbereich, was nicht nachvollziehbar ist. Daher muss diese Sonderregelung auch Entgeltumwandlungen umfassen.
- Eine der Zielsetzungen des Gesetzgebers, insbesondere Start-Ups mit „echten“ Kapitalbeteiligungen eine Alternative zu den derzeit weit verbreiteten virtuellen Beteiligungen zu bieten, wird weitgehend verfehlt. Kapitalbeteiligungen wie Aktien scheiden für Start-Ups in der Regel aus, da die Rechtsform der Aktiengesellschaft einen zu hohen Aufwand bedeutet. GmbH-Anteile sind in der Regel ebenfalls nicht geeignet, u.a. aufgrund der Schwierigkeiten bei der Übertragbarkeit. Mezzanine Beteiligungen wie Genussrechte oder stille Beteiligungen sind keine (Eigen-)Kapitalbeteiligungen, sondern Verbindlichkeiten. Daher muss der Gesetzgeber eine gesellschaftsrechtliche Option anbieten, mit denen Start-Ups ihre Mitarbeiter ohne großen Aufwand über geeignete Instrumente an ihrem Eigenkapital beteiligen können.

1.3 Stärkung der Aktienkultur: Weitere Handlungsempfehlungen

Mit der Verdoppelung des steuerfreien Betrags für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen wird der Weg in Richtung „Stärkung der Aktienkultur“ eingeschlagen. Weitere Maßnahmen sind allerdings erforderlich, um dieses Ziel zu erreichen:

- Das Aktiengesetz muss dahingehend überarbeitet werden, dass die Beschaffung der Aktien durch das Unternehmen rechtssicher und unbürokratisch erfolgen kann.
- Internationale, mindestens aber EU-weite Harmonisierungen sind notwendig, die eine grenzüberschreitende Beteiligung der Mitarbeiter an ihrem Unternehmen erleichtern. Aufgrund unterschiedlicher Vorgaben im Steuer-, Arbeits-, Kapitalmarkt- und Gesellschaftsrecht ist die grenzüberschreitende Einführung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen derzeit äußerst komplex. Dies führt dazu, dass oft lediglich die Mitarbeiter im Sitzland des Unternehmens in den Genuss einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung kommen. Die EU-Initiative „Kapitalmarktunion“ sollte für diese Harmonisierungsschritte genutzt werden.
- Schließlich müssen die Rahmenbedingungen für den Aktienbesitz allgemein verbessert werden. Dazu gehört insbesondere, dass Aktien im Rahmen eines Ansparverfahrens ihren festen Platz in der deutschen Altersvorsorge haben müssen. Darüber hinaus muss die diskriminierende Wirkung der Abgeltungsteuer auf Aktiengewinne beseitigt werden. Gewinne aus Aktien werden heute sowohl auf Unternehmens- als auch auf Anlegerebene und damit doppelt besteuert. Daraus ergibt sich für den Aktienanleger ein Steuersatz von rund 50 Prozent, während für festverzinsliche Wertpapiere nur die Abgeltungsteuer von maximal 25 Prozent auf Anlegerebene anfällt (zuzüglich Solidaritätszuschlag und gegebenenfalls Kirchensteuer). Dieses Missverhältnis muss durch Entlastungen auf Anlegerebene beseitigt werden, indem etwa nur ein Teil der Dividenden und Kursgewinne versteuert wird. Um die langfristige Vermögensbildung in Aktien attraktiver zu gestalten, ist über die Wiedereinführung der Steuerfreiheit für Veräußerungsgewinne nach einer bestimmten Haltefrist nachzudenken.

1.4 § 202 Satz 1 KAGB-E

Die Vermittlung und Abwicklung von Wertpapierdarlehensgeschäften sollte nicht nur auf ein organisiertes System einer Wertpapiersammelbank beschränkt bleiben, sondern auch durch eine zentrale Gegenpartei im Sinne des § 1 Absatz 31 des Kreditwesengesetzes möglich sein, die das Risiko aus dem Geschäft auf ähnliche Art und Weise reduziert.

Kontakt

Dr. Norbert Kuhn
Leiter Unternehmensfinanzierung
Deutsches Aktieninstitut e.V.
Senckenberganlage 28
60325 Frankfurt am Main
Telefon + 49 69 92915-20
kuhn@dai.de
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.