

**Neuer Schwung für die Belegschaftsaktie
in Deutschland:
Angemessene Anreize setzen –
Hindernisse beseitigen**

Vorschläge des Deutschen Aktieninstituts

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	3
1 Kapitalbeteiligung: Ein Muss auf der politischen Agenda!	5
2 Ambitionierte staatliche Förderung notwendig.....	9
2.1 Anhebung der Fördersätze auf ein international übliches Niveau.....	9
2.2 Förderbedingungen praxisgerecht ausgestalten.....	10
3 Beschaffung der Aktien: Attraktivität der Kapitalerhöhung stärken – Rahmenbedingungen verbessern	12
4 Weitere rechtliche Erleichterungen notwendig.....	16
4.1 Aufwand der Depotverwahrung minimieren.....	16
4.2 Definition des Arbeitnehmer-Begriffes	17
4.3 Zeitpunkt der Bestimmung der Freibeträge: Mehr Flexibilität	17
4.4 Mehr Rechtssicherheit bei der Ausgabe von „Gratisaktien“ schaffen	19
5 Harmonisierung auf globaler und europäischer Ebene	21
6 Leitfaden zur Einführung von Belegschaftsaktien.....	24



Zusammenfassung

Unternehmen können mit der Beteiligung der Mitarbeiter am Aktienkapital die Personalfuktuation senken und Motivation sowie Produktivität steigern. Umgekehrt bietet die Belegschaftsaktie den Mitarbeitern eine attraktive Rendite, die mit anderen Anlageformen wie Tagesgeld, Spareinlagen oder festverzinslichen Wertpapieren kaum noch zu erreichen ist. Aus vermögenspolitischer Sicht ist die Belegschaftsaktie zudem für die Mitarbeiter oftmals der Einstieg in eine breitere Aktienanlage, die fester Bestandteil des langfristigen Vermögensaufbaus sein sollte.

Die Zahl der Belegschaftsaktionäre in Deutschland ist im Vergleich zu Ländern wie Frankreich oder Großbritannien jedoch gering. Damit wird das Potenzial der Belegschaftsaktie für Unternehmen und Mitarbeiter bei weitem nicht ausgeschöpft. Deshalb sollte die Attraktivität von Belegschaftsaktienprogrammen hierzulande durch geeignete Rahmenbedingungen erhöht werden.

Konkret sollte der Gesetzgeber angemessene Anreize zur Einführung von Belegschaftsaktienprogrammen setzen und Hindernisse für ihre breite Nutzung abbauen. Das Thema Belegschaftsaktien bzw. Mitarbeiterkapitalbeteiligung spielt allerdings auf der Agenda der deutschen Politik keine Rolle.

Das vorliegende Positionspapier macht auf die Vorteile der Belegschaftsaktie aufmerksam und unterbreitet Vorschläge für Maßnahmen, die zu einer größeren Verbreitung von Belegschaftsaktien in Deutschland beitragen.

Unsere Vorschläge umfassen folgende Punkte:

1. Eine Erhöhung des steuer- und sozialabgabenfreien Betrags von 360 Euro auf mindestens 1.000 Euro p.a. soll die notwendigen Anreize setzen, die Mitarbeiter am Aktienkapital zu beteiligen. Für eine effektive Ausnutzung der Förderung müssen außerdem bürokratische Hürden abgebaut werden, insbesondere die Anforderung, dass alle Mitarbeiter des Unternehmens beteiligt werden müssen, um in den Genuss der Förderung zu gelangen.
2. Die Einführung von Aktienbeteiligungsprogrammen muss entbürokratisiert werden. Dazu gehören u.a. rechtssichere und praxisgerechte Regeln für die Beschaffung der Aktien über eine Kapitalerhöhung sowie Erleichterungen für die Depotverwahrung der Belegschaftsaktien.
3. Der Aufwand für die Einführung von Belegschaftsaktienprogrammen erhöht sich, wenn Mitarbeiter an den ausländischen Standorten des Unternehmens beteiligt werden sollen. Die Harmonisierung der rechtlichen Anforderungen – zumindest EU-weit – kann die grenzüberschreitende Implementierung eines Beteiligungsprogramms erleichtern.

Bei der Einführung von Belegschaftsaktien existiert eine Reihe von Rechtsunsicherheiten, von denen wir einige in diesem Positionspapier auflisten. Hierfür bedarf es der Klarstellung. Außerdem halten wir es für sinnvoll, in einem offiziellen Leitfadendie für die Aktienbeteiligung relevanten gesetzlichen Regeln zusammenzufassen. Dies würde es den Unternehmen erleichtern, Mitarbeiterkapitalprogramme rechtsicher zu konzipieren und ihre Mitarbeiter am Aktienkapital zu beteiligen. Das Deutsche Aktieninstitut unterstützt gerne bei der Entbürokratisierung und der Erstellung dieses Leitfadens.



1 Kapitalbeteiligung: Ein Muss auf der politischen Agenda!

Beim Thema Mitarbeiterkapitalbeteiligung besteht dringend Handlungsbedarf. Obwohl Belegschaftsaktien sowohl für Mitarbeiter, Unternehmen als auch gesamtwirtschaftlich gesehen von großem Nutzen sind, führen sie in Deutschland bislang ein Schattendasein.

Dabei ist die Belegschaftsaktie ein ideales Instrument, um die Mitarbeiter am Erfolg ihres Unternehmens zu beteiligen. Dividendenzahlungen und bei börsennotierten Unternehmen eine positive Kursentwicklung bieten den Mitarbeitern die Möglichkeit, an den Gewinnen teilzuhaben. Belegschaftsaktien sind vor allem deswegen eine hervorragende Form der Mitarbeiterbeteiligung, weil Aktien nicht nur eine Eigentümerstellung verbriefen, sondern langfristig im Vergleich zu festverzinslichen Papieren eine höhere Rendite erzielen. Im derzeitigen Niedrigzinsumfeld bieten sie dem Mitarbeiter die Chance auf eine Rendite oberhalb der Inflationsrate, was mit Sparguth, Tagesgeld oder festverzinslichen Wertpapieren kaum zu erreichen ist.

Auch für die Unternehmen zahlt sich die Beteiligung von Führungskräften und Mitarbeitern am Aktienkapital aus. Aktienpläne erhöhen nicht nur die Identifikation der Belegschaft mit den Zielen des Unternehmens, sondern steigern auch die Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber. Gut ausgebildete Mitarbeiter binden sich längerfristig an Unternehmen, die ein attraktives Beteiligungsprogramm anbieten. Auf diese Weise fördert die Belegschaftsaktie sowohl Motivation als auch Produktivität und trägt damit regelmäßig positiv zum Unternehmenserfolg bei.

Aus gesamtwirtschaftlicher Sicht stärkt die Belegschaftsaktie den Wirtschaftsstandort Deutschland. Denn eine zunehmende Verbreitung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung kann das Wirtschaftswachstum erhöhen. Dies betont ebenfalls das Europäische Parlament in einem Entschließungsantrag aus dem Januar 2014.¹

Schließlich ist die Mitarbeiterkapitalbeteiligung für die Vermögenspolitik in Deutschland von hoher Bedeutung. Die Belegschaftsaktie stellt für die Mitarbeiter oftmals den Einstieg in die Aktienanlage dar. Sie motiviert, sich sowohl mit den Chancen als auch den Risiken der Aktie auseinanderzusetzen und trägt wesentlich dazu bei, erste Erfahrungen mit der Aktienanlage zu sammeln. Ziel sollte ein gut diversifiziertes Aktienportfolio sein – ein wesentliches Element des langfristigen Vermögensaufbaus.

¹ Siehe Nr. 9 der Entschließung des Europäischen Parlaments vom 14. Januar 2014 zur finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer an den Unternehmensgewinnen.

Trotz dieser offensichtlichen Vorteile ist das Potenzial der aktienbasierten Kapitalbeteiligung in Deutschland bei weitem noch nicht ausgeschöpft. Die Zahl der Belegschaftsaktionäre betrug im Jahr 2013 knapp 1,2 Mio. Um die Jahrtausendwende konnten noch mehr als 1,6 Mio. Mitarbeiteraktionäre gezählt werden. In anderen europäischen Ländern wie Frankreich (3,7 Mio.) und Großbritannien (2,5 Mio.) sind Belegschaftsaktien viel weiter verbreitet, obwohl die Zahl der Erwerbstätigen in beiden Ländern im Vergleich zu Deutschland weitaus geringer ist (jeweils im Jahr 2013).²

Diese Zahlen sollten uns zu denken geben. Deutschland muss jetzt handeln. Entscheidend sind geeignete Rahmenbedingungen, die wesentlich zur Verbreitung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung beitragen. Frankreich und Großbritannien sind dafür die besten Beispiele. Die Rahmenbedingungen in diesen beiden Ländern, vor allem die steuerlichen Freibeträge, sind so ausgestaltet, dass sie bei der Zahl der Belegschaftsaktionäre im europäischen Vergleich Spitzenpositionen einnehmen. Deutschland liegt hingegen sowohl in Bezug auf die Rahmenbedingungen als auch die Zahl der Belegschaftsaktionäre EU-weit im hinteren Mittelfeld.³

Dass die Rahmenbedingungen in Deutschland dringend verbessert werden müssen, bestätigen auch die Ergebnisse einer Umfrage des Deutschen Aktieninstituts und EY unter börsennotierten Unternehmen aus dem Jahr 2013.⁴ So wurden die Umfrageteilnehmer u.a. gefragt, welche Maßnahmen ergriffen werden müssten, um die Situation der Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland zu verbessern (siehe Abbildung).

-
- 2 Siehe Deutsches Aktieninstitut: Anzahl der Aktionäre in Deutschland konstant, alarmierender Rückgang im Bereich der Aktienfondsanleger, Aktionärszahlen des Deutschen Aktieninstituts 2013, Frankfurt M. 2013; EFES: Annual Economic Survey of Employee Ownership in European Countries 2013, Brussels 2013.
 - 3 Siehe Lowitzsch, Jens / Hashi, Iraj: Employee Financial Participation in Companies' Proceeds, September 2012, S. 60ff.
 - 4 Siehe Deutsches Aktieninstitut / EY: Mitarbeiterbeteiligung mit Aktien: Eine Umfrage unter börsennotierten Unternehmen in Deutschland, Frankfurt M. 2013.



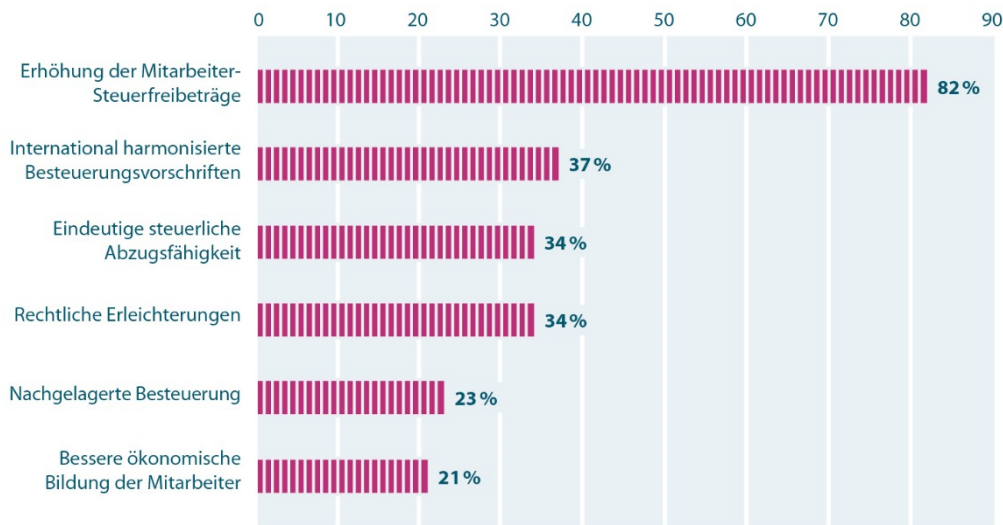


Abbildung: Ansätze zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für Kapitalbeteiligungen in Deutschland (Quelle: Deutsches Aktieninstitut / EY)

Die Forderungen der Umfrageteilnehmer stellen die Basis unseres Positionspapiers dar. Unser Ziel ist es, der politischen Debatte zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland wieder Schwung zu verleihen. In den Wahlprogrammen der Regierungsparteien finden sich zwar Absichtserklärungen zur politischen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Dabei ist es aber bislang geblieben. Der Koalitionsvertrag schweigt zu diesem gesellschafts- und wirtschaftspolitisch wichtigen Thema.

Die deutsche Politik sollte die Anregung des Europäischen Parlaments beachten. Dieses hatte gefordert, dass die „Mitgliedstaaten angemessene Maßnahmen in Erwägung ziehen [sollen], um Unternehmen zu motivieren, freiwillig Programme zur finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer zu entwickeln und anzubieten [...]“⁵. Denn die Mitarbeiterkapitalbeteiligung, so das Europäische Parlament, ist ein Beitrag zur Überwindung der Wirtschafts- und Finanzkrise. Mit Hilfe der Beteiligung von Mitarbeitern am Unternehmenskapital kann die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Unternehmen verbessert werden. Schließlich leistet die Mitarbeiterkapitalbeteiligung einen Beitrag zur guten Corporate Governance. Idealerweise sind Mitarbeiter langfristig orientierte Aktionäre, die grundlegend an einer nachhaltigen Ausrichtung des Unternehmens interessiert sind. Denn davon hängt die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes ab.

5 Nr. 11 der Entschließung des Europäischen Parlaments vom 14. Januar 2014 zur finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer an den Unternehmensgewinnen.

Damit die Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland zu einem Erfolgsmodell werden kann, schlagen wir Folgendes vor:

1. Der steuer- und abgabenfreie Förderbetrag muss auf ein international übliches Niveau angehoben werden (siehe Kapitel 2).
2. Die Einführung eines Aktienplans muss entbürokratisiert werden. Dies betrifft die Beschaffung von Aktien für ein Mitarbeiterbeteiligungsprogramm aus einer genehmigten Kapitalerhöhung und weitere rechtliche Erleichterungen (siehe Kapitel 3 und 4).
3. Harmonisierungsbemühungen, die derzeit auf EU-Ebene diskutiert werden, müssen unterstützt werden (siehe Kapitel 5).
4. Als Beitrag zu mehr Rechtssicherheit sollten die maßgeblichen gesetzlichen Anforderungen zur Einführung von Belegschaftsaktien in einem offiziellen Leitfaden zusammengefasst werden (siehe Kapitel 6).



2 Ambitionierte staatliche Förderung notwendig

Die staatlichen Förderbedingungen sind ein entscheidender Faktor für die Verbreitung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen. Wesentlich ist dabei vor allem die Höhe der Förderung. Zudem muss die Mitarbeiterkapitalbeteiligung in der betrieblichen Praxis mit einem vertretbaren administrativen Aufwand umsetzbar sein.

2.1 Anhebung der Fördersätze auf ein international übliches Niveau

Der jährliche steuer- und abgabenfreie Betrag muss auf ein international vergleichbares Niveau von mindestens 1.000 Euro p.a. angehoben werden.

Trotz der Anhebung des steuer- und abgabenfreien Betrags von jährlich 135 Euro auf 360 Euro im Jahr 2009 bleibt die staatliche Förderung in Deutschland weiterhin deutlich hinter Förderungen in anderen Ländern zurück.⁶ Spitzenreiter ist Spanien mit 12.000 Euro pro Jahr. Aber auch in anderen Ländern sind die Freibeträge deutlich höher: In Großbritannien beträgt dieser umgerechnet rund 3.500 Euro, in Italien 2.065 Euro und in Österreich 1.460 Euro. Obwohl das Fördersystem in Frankreich nur schwer mit dem deutschen System vergleichbar ist, belaufen sich die jährlich gewährten steuerlichen Freibeträge – je nach Planart – auf 3.004 Euro bzw. 6.008 Euro (Stand: Anfang 2014).

Konsequenterweise spielt deshalb derzeit die steuerliche Förderung als Motiv für die Einführung eines Aktienplans in Deutschland nur eine untergeordnete Rolle. Die geringfügige Anhebung der staatlichen Förderung im Jahr 2009 war für die meisten Unternehmen kein Anlass, ihren Mitarbeitern eine Aktienbeteiligung anzubieten. Damit wurde auch das Ziel des Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetzes von 2009, die Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland auszubauen, klar verfehlt. Bei einer Förderung von mindestens 1.000 Euro p.a. wäre eine vermögenspolitisch gewünschte wesentlich höhere Motivationswirkung zu erwarten.

Aus fiskalischer Sicht sollte berücksichtigt werden, dass sich die Erhöhung des steuer- und abgabenfreien Betrags auf mindestens 1.000 Euro p.a. ambivalent auf die Steuereinnahmen des Staates auswirkt. Sie mindert zwar die Einnahmen aus

⁶ „Auffällig ist, dass der Freibetrag in keinem anderen Land außer Deutschland unter 1.000 Euro liegt“ (Mehrens, Klaus et al.: Die finanzielle Mitarbeiterbeteiligung praxisgerecht weiterentwickeln, WISO Diskurs, August 2011, S. 30).

der Einkommensteuer, wenn ein höherer Betrag nicht als geldwerter Vorteil versteuert wird. Auf der anderen Seite steigen aber die Einnahmen des Staates, da dem Arbeitnehmer mehr Nettovermögen bleibt, das in Aktien des Unternehmens angelegt werden kann. Damit erhöhen sich wiederum die Einnahmen aus der Abgeltungsteuer, die aus diesem Aktienbesitz fließen. Es kommt also nicht nur zu Einnahmenverlusten, sondern vielmehr zu einer Umqualifizierung der Steuereinnahmen. Während die Bemessungsgrundlage für die Lohnsteuer (je nach Ausgestaltung des Programms) sinkt, erhöhen sich im Gegenzug die zu besteuernenden Kapitalerträge.

Welcher Effekt überwiegt, liegt zum einen an der Höhe des individuellen Einkommensteuersatzes des Belegschaftsaktionärs. Je höher dieser ist, desto mehr Lohnsteuer entgeht dem Staat. Auf der anderen Seite ist der Ertrag maßgeblich, der mit dem Aktienbesitz erwirtschaftet werden kann. Je höher die Rendite, desto stärker werden die Einnahmenverluste aus der Einkommensteuer durch die in den folgenden Jahren zu erwartenden zusätzlichen Einnahmen aus der Abgeltungsteuer verringert.

Insgesamt ist zwar nicht davon auszugehen, dass die höheren Einnahmen aus der Abgeltungsteuer die geringere Einkommensteuer kompensieren. Diese Steuermindereinnahmen sollten aber die vermögenspolitisch erwünschte Wirkung rechtfertigen, den langfristigen Aktienbesitz in Arbeitnehmerhänden zu fördern.

2.2 Förderbedingungen praxisgerecht ausgestalten

Zu restriktive Förderbedingungen müssen abgeschafft werden. Dies gilt insbesondere für die Anforderung, dass alle Mitarbeiter in die Aktienpläne einbezogen werden müssen, und für die begrenzten Möglichkeiten der Entgeltumwandlung.

Mit dem Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz aus dem Jahr 2009 wurden die Förderbedingungen weiter verschärft. Um die Förderung überhaupt in Anspruch nehmen zu können, muss die Belegschaftsaktie allen Mitarbeitern angeboten werden, die länger als ein Jahr im Unternehmen beschäftigt sind. Dies schließt eine staatliche Förderung von Beteiligungsprogrammen aus, die sich nur an eine Gruppe von Mitarbeitern richten.

Zwar soll damit sichergestellt werden, dass eine Kapitalbeteiligung der gesamten Belegschaft und nicht nur einer privilegierten Gruppe von Beschäftigten angeboten wird. In der Praxis verhindert diese Regelung allerdings das schrittweise Einführen eines Aktienplans, d.h. die „Erprobung“ durch eine Mitarbeitergruppe und die spätere Ausweitung auf weitere Teile der Belegschaft.

Außerdem besteht Unsicherheit, ob Mitarbeiter einzubeziehen sind, die bei der deutschen Muttergesellschaft angestellt und über einen längeren Zeitraum im Ausland arbeiten (bspw. im Rahmen eines Projekts oder in einer Niederlassung). Zwar findet sich in einem Rundschreiben des Bundesministeriums für Finanzen (BMF) die Aussage, dass ins Ausland entsandte Mitarbeiter (Expatriates) nicht berücksichtigt werden müssen.⁷

Unklar ist allerdings, wie „Expatriates“ definiert werden. Der Aufwand erhöht sich erheblich, wenn die im Ausland arbeitenden Mitarbeiter der Muttergesellschaft aufgrund dieser Unsicherheit berücksichtigt werden müssen, um die Förderung in Anspruch nehmen zu können. Damit wäre die Prüfung verbunden, welche zusätzlichen Anforderungen in der betroffenen Jurisdiktion mit der Ausgabe von Aktien an diese Mitarbeiter einhergehen. Beispielsweise besteht die Gefahr, dass dann ein öffentliches Angebot vorliegt. Resultat wäre eine Prospektpflicht. Die Prüfung möglicher zusätzlicher kapitalmarktrechtlicher, steuerlicher oder arbeitsrechtlicher Anforderungen ist jedoch sehr zeit- und ressourcenintensiv. Diese Unsicherheit führt im Zweifelsfall dazu, dass auf die steuerliche Förderung oder sogar auf das gesamte Beteiligungsprogramm verzichtet wird.

Ebenfalls praxisfern sind die Möglichkeiten der Entgeltumwandlung. Der Arbeitnehmer darf eine steuerlich und sozialversicherungsrechtlich geförderte Beteiligung nur bedingt mit dem vertraglich vereinbarten Einkommen erwerben. Bei der Entgeltumwandlung kann nur der Steuerfreibetrag geltend gemacht werden. Sozialabgaben fallen jedoch weiterhin an.

Diese äußerst restriktiven Voraussetzungen dürften – neben der geringen Förderhöhe – ein wesentlicher Grund dafür sein, dass sich längst nicht alle Unternehmen mit Mitarbeiteraktienplänen bewusst dafür entscheiden, bei der Ausgestaltung ihres Aktienplans die Vorgaben der staatlichen Förderung zu erfüllen. Offensichtlich wird der Nutzen der staatlichen Förderung von vielen Unternehmen als zu gering angesehen, der den entsprechenden administrativen Aufwand nicht rechtfertigt.

7 Siehe das BMF-Rundschreiben vom 8.12.2009 (IV C 5 - S 2347/09/10002).



3 Beschaffung der Aktien: Attraktivität der Kapitalerhöhung stärken – Rahmenbedingungen verbessern



Die Kapitalerhöhung schont die Liquidität und stärkt das Eigenkapital. Sie muss daher attraktiver ausgestaltet werden.

Die verschiedenen Wege der Beschaffung der Aktien, die an die Mitarbeiter im Rahmen der Aktienpläne ausgegeben werden, haben unterschiedliche steuerliche Implikationen und sind mit rechtlichen Unsicherheiten verbunden. Dies erhöht die Kosten der Mitarbeiterbeteiligung und schafft vermeidbare rechtliche Risiken.

In der Praxis kommen grundsätzlich zwei Wege der Aktienbeschaffung in Frage:

- **Aktienrückkauf (§ 71 Abs. 1 Nr. 2 und Nr. 8 AktG):**
Das Unternehmen kauft bereits emittierte Aktien am Markt zurück und bietet diese den Mitarbeitern vergünstigt an. Der Differenzbetrag zwischen dem Marktpreis und dem Ausgabepreis kann grundsätzlich steuerrechtlich als Betriebsausgabe geltend gemacht werden. Der Aktienrückkauf hat aber den Nachteil, dass die Eigenkapitalbasis nicht gestärkt wird. Darüber hinaus benötigt das Unternehmen für den Aktienrückkauf Liquidität, die für investive Zwecke nicht mehr zur Verfügung steht.
- **Genehmigte Kapitalerhöhung (§ 202 Abs. 4 AktG):**
Auf der Grundlage eines entsprechenden Hauptversammlungsbeschlusses ermächtigt die Satzung den Vorstand, über eine Kapitalerhöhung junge Aktien zu emittieren, die den Mitarbeitern – in der Regel vermittelt durch eine Bank – zur Zeichnung angeboten werden. Das Bezugsrecht der übrigen Aktionäre ist ausgeschlossen. Die genehmigte Kapitalerhöhung hat den Vorteil, dass das Eigenkapital des Unternehmens im Rahmen der Zuzahlung der Mitarbeiteraktionäre gestärkt wird. Zudem erfolgt die Ausgabe der Aktien ohne zusätzlichen Liquiditätsbedarf. Allerdings kann der Differenzbetrag zwischen dem Marktwert und dem reduzierten Preis bei der Ausgabe der Aktien an die Mitarbeiter nicht steuerlich als Betriebsausgabe geltend gemacht werden, analog der Rechtsprechung des



Bundesfinanzhofes (BFH) in einem Urteil zur bedingten Kapitalerhöhung aus dem Jahr 2010.⁸

Die genehmigte Kapitalerhöhung hat aus Unternehmenssicht den Vorteil, dass sie die Liquidität schont und das Eigenkapital stärkt. Diese Möglichkeit wird allerdings nicht von vielen Unternehmen genutzt. Daher sollte die Attraktivität der Kapitalerhöhung gestärkt bzw. rechtlich erleichtert werden.

Dabei geht es in der Regel um den angemessenen Umgang mit dem Bezugsrechtsausschluss. Dieser bedeutet, dass die „neuen“ Aktien aus der Kapitalerhöhung ausschließlich an die Mitarbeiter ausgegeben werden dürfen. Die anderen Aktionäre, wenn diese nicht gleichzeitig Mitarbeiter sind, werden hingegen von dem Bezug der Aktien ausgeschlossen, was mit einer Verwässerung der Anteile verbunden ist. Laut Rechtsprechung ist der Bezugsrechtsausschluss bei der Ausgabe von Belegschaftsaktien aber durch ihren Zweck gerechtfertigt, beispielsweise die langfristige Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen.⁹

Um den Verwässerungseffekt zu begrenzen, wird aber trotzdem in der aktienrechtlichen Literatur die Ansicht vertreten, dass sich der Umfang der Kapitalerhöhung an den jeweils geltenden steuerlichen Freibeträgen orientieren soll, der in Deutschland derzeit 360 Euro p.a. beträgt.¹⁰

Diese Sichtweise ist schwer operationalisierbar, da nicht weiter begründet wird, wie der Zusammenhang zwischen der Höhe der Freibeträge und dem Umfang der Kapitalerhöhung hergestellt werden kann. Eine Möglichkeit wäre, den vom Unternehmen gewährten Rabatt heranzuziehen. Bei einem Rabatt von 50 Prozent auf den Marktwert könnte jeder Mitarbeiter Aktien im Wert von 720 Euro beziehen. Allerdings ist es schwierig, von diesem Betrag auf das Gesamtvolumen der Kapitalerhöhung schließen zu können, da in der Regel nicht bekannt ist, wie viele Mitarbeiter sich an dem Aktienprogramm beteiligen werden. Schließlich wird nicht berücksichtigt, dass die so geschaffenen Aktien – jedenfalls nach überwiegender Literaturmeinung – auch zugunsten von Arbeitnehmern in anderen Ländern genutzt werden können, für die jedoch völlig unterschiedliche steuerliche Förderbeträge gelten können.

Diese Schwierigkeiten zeigen, dass die Höhe der steuerlichen Förderung kein geeignetes Kriterium ist, um den Umfang der mit einer Kapitalerhöhung neu geschaffenen Aktien festzulegen. Daher sollte der Gesetzgeber in diesem Zusammenhang klarstellen, dass das Unternehmen unabhängig von staatlichen Fördersätzen den Umfang der genehmigten Kapitalerhöhung festsetzen kann. Hierüber sollte der

8 Siehe das Urteil des Bundesfinanzhofes vom 25. 8.2010 (I R 103/09).

9 Siehe das Urteil des Bundesgerichtshofes vom 15.5.2000 (II ZR 359/98).

10 Siehe bspw. Lutter, Marcus: § 202 AktG, in: Kölner Kommentar zum Aktiengesetz, Bd. 5/1, 2. Auflage, S. 362 f.

Vorstand im Rahmen seines unternehmerischen Ermessens auf Basis der konkreten, insbesondere finanziellen und personellen Situation der Gesellschaft, entscheiden (§ 93 AktG).

Ferner muss berücksichtigt werden, dass zuvor die Hauptversammlung – also die von dem Verwässerungseffekt potenziell betroffenen Aktionäre – die genehmigte Kapitalerhöhung und die hierfür erforderliche Satzungsänderung selbst beschließt. Sie setzt dem Vorstand damit einen Rahmen, innerhalb dessen er Mitarbeiteraktien ausgeben kann. Die Aktionäre nehmen also bewusst den Verwässerungseffekt in Kauf. Damit stellt sich die Frage, welchen Sinn eine den Vorstand über den Hauptversammlungsbeschluss hinaus enger bindende Regelung zum Schutz vor Verwässerung überhaupt haben soll.

Eine Klarstellung ist auch erforderlich mit Blick auf § 255 Abs. 2 AktG: Da das Bezugsrecht der Altaktionäre ausgeschlossen ist, darf der Ausgabepreis der jungen Aktien an die Mitarbeiter nicht „unangemessen niedrig“ sein. Der Begriff „unangemessen niedrig“ ist jedoch nicht abschließend definiert. Zur Steigerung der Attraktivität von Beteiligungsprogrammen werden regelmäßig deutliche Abschläge vom Börsenkurs gewährt, ja es ist sogar der Sinn eines Aktienoptionsprogramms, die Mitarbeiter durch entsprechende Abschläge zur Kapitalbeteiligung zu motivieren. Der Nutzen der Kapitalerhöhung liegt hier nicht allein im Kapitalzufluss, sondern auch in der Motivationswirkung auf die Mitarbeiter. Allerdings besteht wegen der oben genannten Vorschrift in vielen Fällen keine ausreichende Sicherheit darüber, ob die vom Unternehmen gewährten Abschläge nicht als „unangemessen niedrig“ angesehen werden könnten. Der Gesetzgeber sollte daher klarstellen, dass der Vorstand der Gesellschaft bei der Gestaltung der Angebotskonditionen bei Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen Ermessensspielraum hat und deswegen den Börsenkurs auch weit unterschreiten darf, ggf. bis zum geringsten Ausgabebetrag (§ 9 Abs. 1 AktG).

In diesem Zusammenhang wird auch diskutiert, ob die verbilligte Ausgabe von Belegschaftsaktien gegen das Verbot der „financial assistance“ verstößt (§ 71a Abs. 1 AktG).¹¹ Dieses Verbot ist insbesondere im Übernahmekontext zu sehen und soll verhindern, dass der Unternehmenskauf durch eine finanzielle Unterstützung seitens der Zielgesellschaft (mit-)finanziert wird. Unter diesen Umständen würde der Erwerb der Gesellschaft – zumindest zum Teil – aus dem Vermögen des Unternehmens finanziert, das übernommen werden soll. Vor diesem Hintergrund ist das Verbot nachvollziehbar. Es ist aber nicht gerechtfertigt, die Ausgabe von Belegschaftsaktien hierunter zu subsumieren. Der Gesetzgeber sollte dies klarstellen.

Darüber hinaus besteht in den Unternehmen Unsicherheit darüber, ob die Aktien aus einer genehmigten Kapitalerhöhung auch Arbeitnehmern aus verbundenen

¹¹ Siehe hierzu die Diskussion in Wagner, Jens: Zur aktienrechtlichen Zulässigkeit von Share Matching-Plänen, in: BetriebsBerater, 30.2010, S. 1739-1745, hier S. 1743f.

(Konzern-)Unternehmen angeboten werden können. Bei Aktien aus einem Rückkauf ist dies laut Gesetzestext eindeutig möglich (§ 71 Abs. 1 Nr. 2 AktG). Zwar wird dies von der ganz überwiegenden Literaturmeinung auch für die genehmigte Kapitalerhöhung bejaht. Eine gesetzliche Klarstellung würde auch hier zu mehr Rechtssicherheit beitragen.

Schließlich darf die genehmigte Kapitalerhöhung gegenüber einem Aktienrückkauf nicht steuerlich diskriminiert werden. Für eine steuerliche Gleichstellung muss es dem Unternehmen möglich sein, fiktive Kosten der genehmigten Kapitalerhöhung berechnen zu können (steuerrelevanter Betriebsausgabenabzug). Die Qualifizierung als Betriebsausgaben ist sachlich gerechtfertigt, weil die Aufbringung der Mitarbeiteraktien von den übrigen Aktionären der Gesellschaft durch die Verwässerung ihrer Anteile „bezahlt“ wird. Ökonomisch gesehen handelt es sich um eine Verringerung des Vermögens der Anteilseigner, was sich auch steuerlich bemerkbar machen sollte.

Die Berechnung der Höhe dieser Betriebsausgabe sollte analog zum Aktienrückkauf erfolgen. Demnach wäre die Differenz aus dem Marktwert der Aktie zu einem bestimmten Stichtag (bspw. dem Tag der Eintragung der Kapitalerhöhung in das Handelsregister) und dem reduzierten Ausgabepreis der Aktie, den die Mitarbeiter zahlen müssen, heranzuziehen.



4 Weitere rechtliche Erleichterungen notwendig

Die umfangreichen rechtlichen Vorgaben für die Einführung eines Aktienplans sind ein wesentlicher Grund, warum viele Unternehmen ihren Mitarbeitern noch keine Aktienbeteiligung anbieten. Kritisch sind oftmals kleinere Details, die in ihrer Summe aber ein großes Hindernis darstellen.

4.1 Aufwand der Depotverwahrung minimieren

Der Aufwand der Depotverwahrung muss minimiert werden. Das Unternehmen sollte im Auftrag der Mitarbeiter die Depoteröffnung durchführen können, um diesen die Formalien zu ersparen.

Die Verwahrung der Belegschaftsaktien erfolgt in Wertpapierdepots der Banken, so dass jeder Mitarbeiter, der vorher noch kein Wertpapierdepot hatte, ein solches eröffnen muss. Oftmals gilt dies ebenfalls für Mitarbeiter, die bereits über ein Depot verfügen. Jeder Mitarbeiter muss bei der Depoteröffnung eine Reihe von Formalien erfüllen, insbesondere hinsichtlich seiner Legitimation. Dies wirkt abschreckend und senkt die Bereitschaft der Mitarbeiter, sich an dem Aktienprogramm zu beteiligen.

Das Unternehmen sollte daher im Auftrag der Mitarbeiter die Konto- und Depoteröffnung durchführen können, um diesen die Formalien zu ersparen. Hierbei stellt sich allerdings die Frage, wie das Unternehmen die für eine Kontoeröffnung notwendige Legitimation der Mitarbeiter sicherstellen kann. In der Praxis ergeben sich Rechtsunsicherheiten, so dass bislang die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht in jedem Einzelfall entscheiden muss, ob das Unternehmen im Auftrag der Mitarbeiter die Depoteröffnung vornehmen kann. Diese zusätzliche Prüfung ist zeitaufwendig, so dass eine allgemeine Klarstellung sinnvoll ist, unter welchen Bedingungen die Kontoeröffnung durch das Unternehmen erfolgen kann. Diese Bedingungen müssen praxisgerecht sein.

4.2 Definition des Arbeitnehmer-Begriffes



Es muss klargestellt werden, dass Organmitglieder in verbundenen Unternehmen, d.h. in Tochtergesellschaften, an einem konzernweiten Aktienprogramm teilnehmen können.

Unbestimmte gesetzliche Begrifflichkeiten erschweren die Implementierung von Aktienplänen. Eine Klärung, was sich hinter welchem Begriff konkret verbirgt, ist daher wichtig. Dabei müssen die Definitionen weit genug sein, um nicht ungerechtfertigt die Flexibilität der Beteiligungsprogramme einzuschränken.

Unklarheiten gibt es insbesondere für den aktienrechtlichen Begriff „Arbeitnehmer“, der bei der Beschaffung der Aktien durch eine genehmigte Kapitalerhöhung (§ 202 Abs. 4 AktG) oder einen Aktienrückkauf (§ 71 Abs. 1 Nr. 2 AktG) relevant ist. Aktien, die auf diese Weise geschaffen bzw. erworben wurden, dürfen nur an Arbeitnehmer oder an „Personen, die im Arbeitsverhältnis“ stehen, ausgegeben werden. Organmitglieder der Muttergesellschaft fallen nicht unter diese Definition und können daher nicht am Aktienplan teilnehmen. Unklar ist zudem, ob Organmitglieder bzw. Geschäftsführer in verbundenen Unternehmen als „Arbeitnehmer“ im Sinne des Gesetzes gelten. Oftmals liegen sogar Doppelfunktionen vor, d.h. die Organmitglieder in verbundenen Unternehmen sind gleichzeitig Arbeitnehmer der Muttergesellschaft. Daher ist eine Klarstellung notwendig, dass Organmitglieder in verbundenen Unternehmen ebenfalls als Arbeitnehmer gelten. Ansonsten ist ein konzernweit einheitliches Aktienprogramm unmöglich.

4.3 Zeitpunkt der Bestimmung der Freibeträge: Mehr Flexibilität



Die Bestimmung des für die Freibeträge maßgeblichen Wertes der Aktien sollte nicht zwingend am Tag der Einbuchung erfolgen. Es sollte auch möglich sein, zeitnah zur Zeichnung der Aktien die Freibeträge festzulegen.

In der Zeichnungsphase legt der Arbeitnehmer fest, ob er an dem Aktienplan teilnimmt und wie viele Aktien er erwerben möchte. Eigentümer der Aktien wird er aber erst am Tag der Einbuchung der Aktien in sein Depot. Dieses Datum liegt deutlich nach dem Kauf der Aktien innerhalb der Zeichnungsphase. Für die Bestimmung der steuer- und sozialabgabenfreien Beträge ist aber der Kurs am Tag der Einbuchung relevant.



Aufgrund von Kursschwankungen weichen der Kaufpreis in der Zeichnungsphase und der für die Bestimmung der Freibeträge maßgebliche Aktienkurs bei Einbuchung der Aktien i.d.R. voneinander ab. In der Zeichnungsphase ergibt sich damit für den Arbeitnehmer die Unsicherheit, in welcher Höhe er von der staatlichen Förderung profitieren kann. Häufig werden die Freibeträge überschritten oder nicht voll ausgeschöpft. Eine effektive Nutzung der Freibeträge wird durch die steuerrechtliche Festlegung am Tag der Einbuchung erschwert. Diese Unsicherheiten können die Teilnahmequoten und damit den Erfolg des Aktienprogramms deutlich senken.

Eine Lösung des Problems ist, dass die Mitarbeiter nicht die Zahl der Aktien, sondern den zu investierenden Betrag bestimmen. Die Freibeträge können dann unabhängig von Aktienkursschwankungen zwischen der Zeichnungsphase und dem Tag der Einbuchung effektiv genutzt werden. Dies setzt aber voraus, dass keine ganze Zahl von Aktien erworben wird, sondern „Bruchteilsaktien“, die aber wiederum schwieriger zu administrieren sind (bspw. stellt sich die Frage nach der Höhe des Stimmrechts usw.).

Nur wenige Unternehmen wählen deswegen den Weg der Bruchteilsaktien. Für die anderen sollte es möglich sein, dass die Festlegung der steuerlichen Bemessungsgrundlage nicht zwingend vom Aktienkurs am Tag der Einbuchung abhängt. Optional sollte auch der Kurswert der Aktien zeitnah zur Zeichnung herangezogen werden dürfen, damit der Mitarbeiter die Ausschöpfung der Freibeträge exakt planen kann. In Absprache mit den Finanzämtern wird ein solches Vorgehen bereits jetzt praktiziert. Die Notwendigkeit der Koordination mit den Finanzbehörden erhöht allerdings den administrativen Aufwand und verlängert sowie verteuert das Projekt „Aktienbeteiligung“ unnötig.

Wir regen deswegen eine Klarstellung seitens des Gesetzgebers an, dass der Zeitpunkt der Einbuchung der Aktien nicht zwingend der relevante Stichtag für die Bestimmung der Höhe des zu versteuernden Betrags sein muss. Es sollte vielmehr möglich sein, den steuerlich relevanten Anschaffungspreis früher festzulegen. Idealerweise ist dies der Kaufpreis, den der Mitarbeiter zahlt.

4.4 Mehr Rechtssicherheit bei der Ausgabe von „Gratisaktien“ schaffen

Für die Ausgabe von Gratisaktien an Mitarbeiter, die i.d.R. über den Rückkauf eigener Aktien beschafft werden, sollte mehr Rechtssicherheit geschaffen werden.

In der Praxis sind häufig Konstellationen anzutreffen, bei denen den Mitarbeitern im Rahmen von Beteiligungsprogrammen Aktien gratis vom Arbeitgeber überlassen werden. Ein Beispiel sind „Treueaktien“ (sog. Matchingaktien), die einen Anreiz für eine langfristige Aktienbeteiligung der Mitarbeiter am Unternehmen bieten sollen. Dabei kauft der Mitarbeiter Aktien des eigenen Unternehmens und erhält nach einem vorher definierten Zeitraum kostenlos weitere Aktien unter der Voraussetzung, dass er die zuvor erworbenen Aktien bis dahin noch nicht veräußert hat und weiterhin im Unternehmen beschäftigt ist. Ein anderes Beispiel sind Zusagen auf den Erhalt von Gratisaktien, die nach Ablauf einer bestimmten Wartezeit erfüllt werden, sofern der Mitarbeiter bis dahin das Unternehmen nicht verlassen hat.

Bislang ist unklar, in welchem Umfang die Ausgabe von Gratisaktien im Rahmen eines Aktienrückkaufes (§ 71 Abs. 1 Nr. 2 bzw. Nr. 8 AktG) erfolgen kann. Diese Vorschrift darf nicht dahingehend ausgelegt werden, dass sich der Umfang der Ausgabe von Gratisaktien an den steuerlichen Förderbeträgen orientieren soll, also derzeit 360 Euro p.a. Damit wird der Einsatz des Instruments „Gratisaktie“ stark eingeschränkt. Es sollte gesetzgeberisch klargestellt werden, dass die Ausgabe von Gratisaktien unabhängig von den steuerlichen Förderungsbeträgen erfolgen kann. Über die „Angemessenheit“ hat der Vorstand im Rahmen seines unternehmerischen Ermessens vor dem Hintergrund der konkreten Situation der Gesellschaft zu entscheiden (§ 93 AktG). Dies entspricht unserer Forderung zur genehmigten Kapitalerhöhung (siehe Kapitel 3).

Unsicherheit besteht auch in einem weiteren Detail im Aktienrecht, wenn die Ausgabe von Gratisaktien über einen Aktienrückkauf gemäß § 71 Abs. 1 Nr. 8 AktG erfolgt. Hierfür ist ein Ermächtigungsbeschluss durch die Hauptversammlung notwendig. § 71 Abs. 1 Nr. 8 Satz 5 2. HS AktG verweist wiederum auf § 193 Abs. 2 Nr. 4 AktG, d.h. der Hauptversammlungsbeschluss muss „Erfolgsziele“ beinhalten.

Es muss klargestellt werden, dass diese Einschränkung nur für die Bedienung von Aktienoptionsplänen anwendbar ist, nicht aber auf inzwischen typische Gestaltungen von Belegschaftsaktienprogrammen. Die Ausgabe von Gratisaktien erfolgt nämlich unabhängig von Erfolgszielen und knüpft lediglich an das Verbleiben des Mitarbeiters im Unternehmen an. In diesem Fall kann die Angabe des in § 193 Abs. 2 Nr. 4 AktG zwingend vorgesehenen „Erfolgsziels“ der Aktienausgabe in einem Hauptversammlungsbeschluss nicht erfüllt werden, da die typischen Gestaltungen

insbesondere von Matching-Plänen im Gegensatz zu Aktienoptionsprogrammen derartige Erfolgsziele nicht haben. Außerdem sind Aktienoptionspläne – wenn sie überhaupt noch zum Einsatz kommen – Teil der variablen Vergütung von Führungskräften und unterscheiden sich damit fundamental in ihrer Zielsetzung von Belegchaftsaktien, bei denen der vermögenspolitische Aspekt überwiegt. Daher muss die Beachtung der Anforderungen nach § 186 Abs. 3 und 4 AktG ausreichen, ohne dass die Anforderungen von § 193 Abs. 2 Nr. 4 AktG kumulativ hinzutreten.



5 Harmonisierung auf globaler und europäischer Ebene



Wir begrüßen die Initiative des Europäischen Parlaments und schließen uns der Aufforderung an die Mitgliedstaaten an, Harmonisierungsbestrebungen umzusetzen.

Mit der grenzüberschreitenden Einführung profitieren auch die Mitarbeiter an den ausländischen Standorten des Unternehmens von den Vorteilen der Belegschaftsaktie. Allerdings erhöhen die unterschiedlichen nationalen Regelungen die Komplexität des Plandesigns und erschweren die Beteiligung der Mitarbeiter im Ausland. Angesichts des Zusatzaufwands, der mit einer grenzüberschreitenden Umsetzung verbunden ist, überrascht es nicht, dass fast ausschließlich größere Unternehmen ihre Mitarbeiter international beteiligen.

Am folgenden Praxisbeispiel lassen sich die unterschiedlichen Hürden bei der Implementierung bzw. Abwicklung eines globalen Beteiligungsprogrammes zeigen. Hieraus ergeben sich konkrete Vorschläge zur Harmonisierung.

Ein international tätiger Konzern bietet seinen Mitarbeitern im Rahmen eines Beteiligungsprogramms an, in Aktien des Unternehmens zu Marktkonditionen zu investieren und nach Ablauf einer dreijährigen Haltefrist weitere Aktien gratis vom Arbeitgeber zu erhalten (sog. Matchingaktien). Die Investition kann im Rahmen einer einjährigen „Ansparphase“ oder alternativ durch Zahlung eines Einmalbetrags vor Beginn der Haltefrist erfolgen. Das Programm wird in Deutschland, in Großbritannien, Spanien, Kroatien und Italien eingeführt.

Schon alleine die internationale Einführung der Belegschaftsaktien erfordert – je nach Land – einen zusätzlichen Aufwand. Beispielsweise ist in Großbritannien zunächst eine Registrierung bei den lokalen Steuerbehörden (HMRC) notwendig. Dies gilt unabhängig von der Art des Aktienplans.

Aber nicht nur die Einführung, sondern auch die Abwicklung des Beteiligungsprogramms ist mit (steuer-)rechtlichen Vorgaben verbunden, die sich von Land zu Land unterscheiden. Dies gilt etwa für die steuerliche Behandlung der Matchingaktien, die den Mitarbeitern am Ende der Haltefrist vom Unternehmen überlassen werden:

- In Deutschland orientiert sich die steuerrelevante Bewertung der Vermögensbeteiligung an den Grundsätzen des Bewertungsgesetzes. Daher wird als maßgeblicher Wert der Aktie der „Niedrigstkurs“ am Überlassungstag angesetzt.



- In Großbritannien ist dies hingegen der Schlusskurs.
- In Italien wird der „Italian Normal Value“ herangezogen.

Diese unterschiedlichen Bewertungsmaßstäbe erhöhen nicht nur den Koordinierungsaufwand des Unternehmens, sondern auch bei den administrierenden Banken.

Ein weiteres Beispiel für die Hürden bei der internationalen Planeinführung ist Kroatien. Hier muss der geldwerte Vorteil, der vom Unternehmen bei der Überlassung der Aktien gewährt wird, als Nettobezug qualifiziert werden. Für Lohnsteuerzwecke ist für diesen Betrag aber wieder eine Bruttobetrachtung notwendig („Gross-Up“). Dieser zusätzliche Aufwand ist ein wesentlicher Grund für viele Unternehmen, in Kroatien kein Aktienprogramm, sondern virtuelle Aktien („Phantom Shares“) anzubieten.

Schließlich ist es aufgrund unterschiedlicher Regelungen schwierig, Möglichkeiten zur steueroptimierten Gestaltung des Aktienprogramms einheitlich zu nutzen. In Spanien kann durch einen Antrag bei den lokalen Steuerbehörden der Plan dem sog. „Expatriate Regime“ unterstellt werden. Bei grenzüberschreitenden Einsätzen können die Mitarbeiter demnach von einem reduzierten Steuersatz und einer niedrigeren Bemessungsgrundlage bei der Überlassung der Matchingaktien profitieren. Zwar gibt es auch in Großbritannien gemäß des „UK SIPS“ die Möglichkeit, u.a. Matchingaktien steuer- und sozialversicherungsfrei zu übertragen. Die lokalen Anforderungen, etwa eine cashbasierte Ansparphase, die Verwahrung der Anlagebeträge in einem lokalen Trust oder die Haltefrist von fünf Jahren, sind aber so speziell, dass die Implementierung eines eigenständigen Programms in Großbritannien erforderlich wäre. Die Hürden für die Nutzung dieser Vorteile sind dementsprechend viel zu hoch.

Diese Beispiele verdeutlichen, dass Harmonisierungsbemühungen auf globaler bzw. EU-weiter Ebene notwendig sind, um den Aufwand der grenzüberschreitenden Planeinführung für die großen Unternehmen zu verringern. Diese Harmonisierung würde es kleineren Unternehmen überhaupt ermöglichen, internationale Aktienpläne aufzulegen.

Ein wichtiger erster Ansatz zur Harmonisierung auf EU-Ebene findet sich in dem Entschließungsantrag des EU-Parlaments zur „Finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer an den Unternehmensgewinnen“ aus dem Januar 2014. Darin werden u.a. die Mitgliedstaaten aufgefordert, grenzüberschreitende Hindernisse zur Implementierung von Aktienplänen zu identifizieren. Gleichzeitig wird eine stufenweise Kon-

vergenz der einschlägigen nationalen Vorschriften angeregt, was es den Unternehmen erleichtern soll, Programme in den Mitgliedstaaten in gleicher oder ähnlicher Form anzubieten.¹²

Diese Initiative begrüßen wir. Um grenzüberschreitende Hindernisse bei der Implementierung und Abwicklung von Aktienplänen zu minimieren, sollten aus unserer Sicht mindestens die folgenden Harmonisierungsvorschläge umgesetzt werden:

- **Gegenseitige Anerkennung der Mitarbeiterbeteiligungsprogramme:**
Einige Mitgliedstaaten sehen die Registrierung von Aktienplänen vor. Die Anforderungen hierfür sollten vereinheitlicht werden. Alternativ wäre auch eine Art „Europäischer Pass“ für Aktienprogramme denkbar, d.h. die einmalige Implementierung in einem der Mitgliedstaaten ist ausreichend, um das Aktienprogramm EU-weit anbieten zu können.
- **Mehr Vereinheitlichung bei der Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen:** Wesentlich sind insbesondere einheitliche Bemessungsgrundlagen und Bewertungsmaßstäbe. Alternativ sollte es möglich sein, dass der Mitgliedstaat, in dem der Mitarbeiter ansässig ist, bei der Überlassung der Aktien das ausschließliche Besteuerungsrecht erhält. Relevant ist dies insbesondere bei Mitarbeitern, die sich während der Haltefristen in unterschiedlichen Ländern aufhalten. In dieser Zeit muss bislang das steuerliche Regime des jeweiligen Landes berücksichtigt werden (Zeitraumbesteuerung). Eine deutliche Vereinfachung wäre es, wenn nach den Haltefristen ausschließlich das Steuerregime des Landes gelten würde, in dem der Mitarbeiter ansässig ist. Dies würde auch das Risiko einer Doppelbesteuerung bei grenzüberschreitenden Einsätzen von Mitarbeitern minimieren.
- **Angleichung der Anforderungen an die steuerliche Förderung:**
Bei einer grenzüberschreitenden Planimplementierung ist es sinnvoll, die in den jeweiligen Ländern gewährte steuerliche Förderung zu nutzen. Um den administrativen Aufwand zu minimieren, sind hierfür EU-weit einheitliche Regeln notwendig, z.B. in Bezug auf die Haltefristen oder die Anforderungen an die Administration.

¹² Siehe Nr. 1 und 3 der Entschließung des Europäischen Parlaments vom 14. Januar 2014 zur finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer an den Unternehmensgewinnen.

6 Leitfaden zur Einführung von Belegschaftsaktien

Deutschland braucht mehr Unternehmen, die ihre Mitarbeiter am Kapital beteiligen. Hierfür ist es notwendig, durch eine Erhöhung der Förderbeiträge angemessene Anreize zu setzen. Andere Länder haben gezeigt, welche Schritte sinnvoll sind.

Außerdem muss die Einführung von Aktienprogrammen entbürokratisiert werden. In dem vorliegenden Papier haben wir verschiedene Hürden aufgezeigt, die es den Unternehmen erschweren, Belegschaftsaktien einzuführen. Diese Hürden muss der Gesetzgeber aus dem Weg räumen.

Schließlich ist die Erstellung eines offiziellen Leitfadens sinnvoll, der die maßgeblichen gesetzlichen Anforderungen zur Einführung von Belegschaftsaktien enthält, zur Rechtsklarheit beiträgt und den Unternehmen Sicherheit gibt. In anderen Fällen – z.B. bei der Erläuterung der komplexen Regelungen zum Bezug von Elterngeld – hat die Bundesregierung vorbildliches Informationsmaterial publiziert. Entsprechende Hilfestellungen wären auch für die Mitarbeiterkapitalbeteiligung wertvoll.

Das Deutsche Aktieninstitut ist gerne bereit, an der notwendigen Entbürokratisierung sowie an der Erstellung von Informationsmaterialien konstruktiv mitzuarbeiten, um der Belegschaftsaktie in Deutschland neuen Schwung zu verleihen.



Kontakt

Dr. Norbert Kuhn
Leiter Unternehmensfinanzierung
Deutsches Aktieninstitut e.V.
Niederuau 13-19
60325 Frankfurt am Main
Telefon +49 69 92915 - 20
Fax +49 69 92915 - 12
kuhn@dai.de
www.dai.de

