



Wilhelmshöher Allee 283a
34131 Kassel
Tel.: 0561-932425-0
Fax 0561-932425-2
E-Mail: info@agpev.de
Internet: www.agpev.de

AGP e.V. - Wilhelmshöher Allee 283a - 34131 Kassel

Deutscher Bundestag
Finanzausschuss
Herrn Dr. Volker Wissing
Vorsitzender
Platz der Republik 1

11011 Berlin

Rödl & Partner

Ansprechpartner:
Dr. Heinrich Beyer
Rolf Leuner

Tel.-Durchwahl:
+49 (5 61) 93 24 25-0
+49 (9 11) 91 93-1212

Fax-Durchwahl:
+49 (5 61) 93 24 25-2
+49 (9 11) 91 93-1229

E-Mail:
heinrich.beyer@agpev.de
rolf.leuner@roedl.de

Kassel, 28. Januar 2010
by/leu

Schriftliche Stellungnahme der Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft e.V. (AGP)

Gesetz zur Umsetzung steuerlicher EU-Vorgaben sowie weiterer steuerrechtlicher Regelungen

Hier: Änderungsvorschläge des Gesetzes zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung, insbesondere § 3 Nr. 39 EStG

Sehr geehrter Herr Dr. Wissing,

die AGP unterstützt die Bundesregierung nachhaltig in Ihrem Bestreben, die Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland auszubauen. Deswegen nehmen wir bewusst und ausschließlich zu den fraglichen Regelungen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung Stellung:

Das Ziel, die Mitarbeiterbindung zu stärken, die Vermögenssituation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verbessern und die Eigenkapitalbasis von Unternehmen zu erhöhen, ist in jeder Hinsicht begrüßenswert.

*Vorstand: Horst Kuschetzki (1. Vors.) / Udo Donau, RA, Fachanwalt für Steuerrecht / Michael Feldmann / Dr. Bernhard E. Kallup, Sedus Stoll AG / Dr. Gernot Koch, Globus-Stiftung / Dieter Lachenmaier, BERAG AG / Michael Lezius, AGP e.V. / Roland Wolfrum, H. Steinhart GmbH
Geschäftsführer: Dr. Heinrich Beyer
Bankverbindung: Kasseler Sparkasse (BLZ 520 503 53), Konto 68 592
Amtsgericht Kassel VR 1607 / Ust-ID. DE 11 309 2226 / Ust.-Nr. 26/250/51924*

Der Referentenentwurf für das „Gesetz zur Umsetzung steuerrechtlicher EU-Vorgaben sowie weiterer steuerrechtlicher Regelungen“ – im Folgenden: EU-Umsetzungsgesetz – sieht vor, dass die in § 3 Nr. 39 EStG, Satz 2, geltende Einschränkung - „Voraussetzung für die Steuerfreiheit nach Satz 1 ist, dass die Vermögensbeteiligung als freiwillige Leistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn überlassen und nicht auf bestehende oder künftige Ansprüche angerechnet wird“ – entfällt.

Dies hätte zur Folge, dass nicht allein der Arbeitgeber den Mitarbeitern 360 € p.a. steuer- und sozialabgabenfrei überlassen kann, sondern dass die Arbeitnehmer bis zu diesem Betrag auch selbst Mitarbeiterbeteiligungen steuer- und sozialabgabenfrei erwerben können.

Die AGP als Verband für Mitarbeiterbeteiligung begrüßt ausdrücklich die Initiative der Bundesregierung, das Verbot der Entgeltumwandlung bei Nutzung des § 3 Nr. 39 EStG (steuerfreie Überlassung von bis 360 € durch den Arbeitgeber) aufzuheben, zumal dadurch das Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz alter Prägung, welches jedenfalls mit Eintritt der Finanzkrise seine Wirkung verloren hatte, nun auch für die aktuellen krisenhaften Zeiten geöffnet und anwendbar gestaltet wird.

Gleichwohl sehen wir – neben der bislang geplanten Gesetzesänderung – weiteren Handlungsbedarf des Gesetzgebers bei der Mitarbeiterkapitalbeteiligung.

(1)

Wir verhehlen nicht, dass wir es sehr begrüßen würden, wenn die Mitarbeiterbeteiligungsförderung in § 3 Nr. 39 EStG dergestalt verändert würde, dass statt der bestehenden Einjahresregelung der Belegschaftszugehörigkeit zukünftig nur noch sämtliche unbefristet angestellten Mitarbeiter beteiligt werden müssten, um in den Genuss der Förderregelung des § 39 Nr. 3 EStG zu gelangen. Denn für befristet beschäftigte Mitarbeiter kann eine auf längerfristige Bindung zielende Mitarbeiterbeteiligung kein geeignetes Instrument sein.

Aus der Erfahrung der jüngsten Gestaltungspraxis der Unternehmen wäre es auch praxisdienlich und dem sozialen Frieden förderlich, wenn die leitenden Angestellten und Organe des Arbeitgebers nicht zwingend zu inkludieren wären, um die Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung zu erhalten. Wenn dem im EU-Umsetzungsgesetz zusätzlich Rechnung getragen werden könnte, wären wir sehr dankbar.

Mehrkosten der Änderung: Keine, da die Regelung des § 3 Nr. 39 EStG bereits besteht.

(2)

Gleiches gilt auch für die noch im Referentenentwurf des Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetzes (MKBG) enthaltene Öffnung des § 37 b EStG für die Führungskräftebeteiligung. Eine echte Förderchance für die reine Führungskräftebeteiligung in Höhe einer 30-prozentigen Pauschalierung von Arbeitgebersachzuwendungen auch für Kapitalbeteiligungen war hier noch vorgesehen - ohne Mehrkosten für den deutschen Fiskus.

Diese Chance hatte der Bundestag dann grundlos vertan, indem er in § 37b Abs. 2 Satz 2 der Gesetzesendfassung des MKBG die Angabe „§ 19a sowie § 40 Abs. 2“ durch die Angabe „§ 40 Abs. 2 sowie in Fällen, in denen Vermögensbeteiligungen überlassen werden“, ersetzte. Eine echte Begründung für diese restriktive Haltung ließ er vermissen. In der Presse wurde diskutiert, ob dies dem damaligen Koalitionsfrieden und den vermeintlich guten wirtschaftlichen Zeiten geschuldet war.

Steuerpflichtige geldwerte Vorteile aus der Überlassung von Vermögensbeteiligungen sind daher bis heute weiter nach dem Willen des Bundestags stets individuell zu besteuern. Es ist dabei unerheblich, ob es sich um betriebliche (insbesondere Belegschaftsaktien) oder überbetriebliche Vermögensbeteiligungen (z.B. Aktien anderer Unternehmen, Investmentfondsanteile) handelt. Damit ist bis heute eine große Chance für die steueroptimierte Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland für die wichtige Gruppe der Führungskräfte vertan.

Für uns war und ist es unverständlich, weshalb diese Regelung torpediert wurde, obwohl sie doch gerade dem schwelenden Problem Rechnung getragen hätte, dass viele mittelständische Betriebe keinen Nachfolger haben, dem durch Führungskräftebeteiligung in dieser einfachen Form aber Rechnung hätte getragen werden können. Zumal diese Chance zu keiner Mehrbelastung des Staatshaushaltes hätte führen können, da die Norm bereits existierte und genutzt wurde.

Da die Gelegenheit nunmehr besteht, diesen grundlos begründeten Systemfehler des Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetzes aufzuheben, sollte dem nun mit dem EU-Umsetzungsgesetz Rechnung getragen werden.

Mehrkosten: Keine, da die Regelung bereits bestand und lediglich die Allokation der genutzten Sachvorteile sich zu Gunsten der Mitarbeiterbeteiligung verändern sollte.

(3)

Ferner regen wir rein redaktionell an, dass im Rahmen des EU-Umsetzungsgesetzes ein Gesetzesvorrang von § 8 Abs. 2 EStG gegenüber § 3 Nr. 39 EStG installiert wird. Für § 19a EStG hat ein Finanzgericht bereits festgestellt, dass diese Subventionsnorm, die in manchen Fallkonstellationen steuerverschärfend wirkte, § 8 Abs. 2 EStG nachgeht.

Mehrkosten: Keine, da die Regelung bereits besteht und lediglich die Allokation der genutzten Sachvorteile sich zu Gunsten der Mitarbeiterkapitalbeteiligung verändern sollte.

(4)

Last but not least: Die in der einschlägigen Fachpresse dem Finanzminister zugeschriebene Äußerung des Vorschlags nach der Öffnung des steuerfreien Umwandlungsbetrages für die betriebliche Altersversorgung (§ 3 Nr. 63 ff EStG) auch für den Erwerb von Kapitalbeteiligungen in Höhe von 4% der Beitragsbemessungsgrenze wäre ein Vorschlag, der ganz im Sinne der Mitarbeiterkapitalbeteiligung wäre und ihr einen kräftigen Schub nach vorne geben könnte. Zum einen hätten damit die Arbeitnehmer die Freiheit, selbst zu entscheiden, wohin sie ihr Kapital allokierten und ob sie es beispielsweise Finanzinstituten, Hedge Fonds etc. zuwenden oder in ihren eigenen Betrieb investieren, den sie im Regelfall besser kennen als jedes andere Anlage- oder Finanzprodukt. Wenn dann noch der Weg geebnet würde für eine steuer- und sozialversicherungsfreie Überführung von Mitarbeiterkapitalbeteiligung in betriebliche Altersversorgung (z.B. Direktversicherung), wäre eine zukunftsweisende Gesetzesfassung gegeben, die vom Gesetzgeber gewünschte Förderung von betrieblicher Altersversorgung und Mitarbeiterkapitalbeteiligung praxisnah, zeitlich richtig positioniert und sachgerecht zu verknüpfen. Zudem wäre so die spätere steuerliche Erfassung im Rahmen des § 22 EStG steuersystematisch sichergestellt.

Ergänzt werden könnte diese Gesetzesfassung noch durch eine Meldepflicht des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers analog § 22 UmwStG, wonach alljährlich im Mai bestätigt werden muss, dass die Anteile noch im Eigentum des gesetzsgewollten Anteilseigners sind. So wäre das Steueraufkommen finanzverwaltungsfreundlich gesichert.

Zur Begründung dieses Gesetzesvorschlags sei noch Folgendes angemerkt:

Wenn sich Mitarbeiterkapitalbeteiligung nachhaltig in den Unternehmen durchsetzen und damit einen Beitrag zur Stabilisierung der Unternehmen gerade auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten leisten soll, dann sind – über die derzeit geplante Regelung hinaus - verbesserte Möglichkeiten der Entgeltumwandlung mit nachgelagerter Besteuerung für den Erwerb von Kapitalbeteiligungen am Arbeit gebenden Unternehmen zwingend.

Insbesondere vor dem Hintergrund der sich anbahnenden Beschäftigungskrise eröffnet die Entgeltumwandlung die Möglichkeit, dass Mitarbeiter Entgeltbestandteile als Kapitalbeteiligung – zunächst ungeschmälert durch Steuern und Sozialversicherungsbeiträge - „im Unternehmen stehen lassen können“, was wiederum zur Stabilisierung der Unternehmen in wirtschaftlich schwierigen Zeiten maßgeblich beiträgt.

Darüber hinaus kann die Entgeltumwandlung, die in anderen europäischen Ländern in sehr viel höherem Maße möglich ist, dazu beitragen, dass sich die Mitarbeiterkapitalbeteiligung als unternehmerisches, finanz-, personal- und vermögenspolitisches Konzept endlich weiter durchsetzt und die sich öffnende Schere zwischen Arbeits- und Kapitaleinkünften im Sinne Ludwig Erhards schließen hilft.

Unserer Ansicht nach ist es auch kein Widerspruch, dass die Mitarbeiterkapitalbeteiligung parallel zur Förderung des Altersvorsorgevermögens gefördert wird. Unseres Erachtens ist die Mitarbeiterbeteiligung im Lebensarbeitszyklus eine der Altersversorgung vorgelagerte Phase, die sogar dazu führen kann, dass ein erhöhtes Altersvorsorgevermögen später gebildet werden kann. Insofern kann es keinen prinzipiellen Vorrang der Bildung von Altersvorsorgevermögen geben, sondern lediglich eine Förderung beider Formen der Ansammlung von Vermögen durch Mitarbeiter, die schließlich ineinander übergehen können.

Dementsprechend sehen wir Mitarbeiterkapitalbeteiligung eben gerade nicht als direkte Konkurrenz der Altersvorsorge an, sondern als Mittel, sich eine höhere Altersvorsorge als Arbeitnehmer anzusammeln.

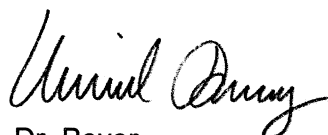
Mitarbeiterkapitalbeteiligung und Altersvorsorge haben im Übrigen auch gänzlich unterschiedliche Ziele. Die Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist im Regelfall eine Erfolgs- bzw. Wertsteigerungsbeteiligung am Unternehmensergebnis und wird während der Arbeitsphase des Mitarbeiters erdient und auch ausgezahlt. Die Altersvorsorge ist im Regelfall eine erfolgsunabhängige Form der Gewährung von Arbeitgebermitteln an den Mitarbeiter und/oder Arbeitnehmerbeiträgen, die am Ende, sprich nach Beendigung seiner Lebensarbeitszeit, ausgezahlt wird. Eine Konkurrenz ist daher denklogisch nicht gegeben.

Die Unterzeichner sind gern bereit, im Rahmen der Anhörung des Finanzausschusses des Deutschen Bundestages am 10.02.2010 zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung Stellung zu nehmen.

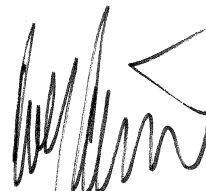
Mit freundlichen Grüßen



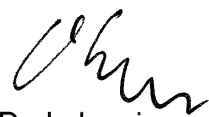
Kuschetzi
Vorstand AGP



Dr. Beyer
Geschäftsführer AGP



Dr. Leuner
Rödl & Partner – Mitglied der AGP



Dr. Lehmeier