

Kleine Anfrage

der Abgeordneten Bettina Stark-Watzinger, Christian Dürr, Renata Alt, Dr. Marco Buschmann, Karlheinz Busen, Dr. Marcus Faber, Daniel Föst, Otto Fricke, Katrin Helling-Plahr, Katja Hessel, Reinhard Houben, Ulla Ihnen, Olaf in der Beek, Dr. Marcel Klinge, Pascal Kober, Konstantin Kuhle, Michael Georg Link, Oliver Luksic, Alexander Müller, Dr. Stefan Ruppert, Dr. h. c. Thomas Sattelberger, Christian Sauter, Frank Schäffler, Matthias Seestern-Pauly, Dr. Hermann Otto Solms, Katja Suding, Michael Theurer, Gerald Ullrich, Nicole Westig und der Fraktion der FDP

Verbesserung der Mitarbeiterbeteiligung – Kosten und Planungen der Bundesregierung

Bei der Mitarbeiterbeteiligung erhalten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Möglichkeit, sich direkt am Unternehmenserfolg ihres Arbeitgebers zu beteiligen. Sie profitieren neben ihrem Arbeitslohn am Aufschwung des Unternehmens und werden zu Teilhabern ihrer eigenen Leistung und des Unternehmenserfolgs. Eine direkte Erfolgsbeteiligung erhöht die Mitarbeiterbindung, also die Identifikation mit dem Arbeitgeber und dem Unternehmen. Zusätzlich kann sie eine weitere Form der Vermögensbildung und Altersvorsorge darstellen. Formen der Mitarbeiterbeteiligung können unter anderem bei börsennotierten Unternehmen der Erwerb von Belegschaftsaktien sein oder bei nicht börsennotierten Unternehmen der Erwerb von Genussrechten oder die stille Beteiligung.

Auch für Start-ups kann die Mitarbeiterbeteiligung einen großen Mehrwert bei der Rekrutierung und Suche nach Personal darstellen. Junge Unternehmen, die anfangs noch keine vergleichbaren Löhne wie große Konzerne zahlen können, haben bei der Suche nach den besten Talenten oft das Nachsehen. Mit einer verbesserten Möglichkeit, Mitarbeiter am Unternehmenserfolg zu beteiligen, wäre die Personalsuche für Start-ups wesentlich leichter. Anfang 2019 haben bereits 30 Vorstandsvorsitzende europäischer Start-ups für bessere Rahmenbedingungen bei der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung geworben (siehe dazu auch unsere Kleine Anfrage auf Bundestagsdrucksache 19/7071).

Die Koalition zwischen CDU, CSU und SPD schreibt in ihrem Koalitionsvertrag: „Wir werden neue Möglichkeiten der Mitarbeiterbeteiligung prüfen“ (S. 63, Zeile 2857f.) Bis heute steht nach Ansicht der Fragesteller noch nicht fest, ob und wann mit einem Gesetzentwurf zur Reform der Mitarbeiterbeteiligung zu rechnen ist. Offen ist auch, welche Möglichkeiten der Mitarbeiterbeteiligung überhaupt derzeit geprüft werden. Der Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung (AGP) stellt fest, dass das Mitarbeiterkapitalgesetz (MKGB) aus dem Jahr 2009 kaum Wirkung gezeigt hat. Als Gründe nennen Experten regelmäßig die steuerlichen Nachteile, zum Beispiel durch einen zu geringen Freibetrag. In

Deutschland beträgt der Freibetrag bei der Beteiligung eines Arbeitnehmers am Unternehmen seines Arbeitgebers nach § 3 Nr. 39 des Einkommensteuergesetzes (EStG) nur 360 Euro im Jahr. Im europäischen Vergleich liegt Deutschland damit abgeschlagen weit unten. In unseren Nachbarländern Niederlande (1200 Euro) und Österreich (3000 Euro), aber auch in Italien (2100 Euro), Ungarn (3200 Euro) oder Großbritannien (3500 Euro) liegt der Wert weit darüber. Deshalb lautet eine der Hauptforderungen für verbesserte Rahmenbedingungen für Mitarbeiterbeteiligung auch die Erhöhung des Steuerfreibetrags auf ein europäisch vergleichbares Niveau.

Wir fragen die Bundesregierung:

1. Wie weit fortgeschritten sind die Prüfungen der Bundesregierung auf neue Formen der Mitarbeiterbeteiligung entsprechend dem Auftrag aus dem Koalitionsvertrag?
2. Wann werden die Prüfungen abgeschlossen sein?
3. Welche wesentlichen Änderungen plant die Bundesregierung, um die Mitarbeiterbeteiligung attraktiver zu gestalten, und wann ist mit einem Gesetzentwurf zu rechnen?
4. Welche Aufklärungs- und Informationskampagnen plant die Bundesregierung, um das Thema Mitarbeiterbeteiligung in den Vordergrund zu rücken? Wie will die Bundesregierung über Beteiligungsmöglichkeiten von Mitarbeitern am Erfolg ihres Arbeitgebers informieren?
5. Welche Förderungsmöglichkeiten kämen nach Ansicht der Bundesregierung infrage, um die Mitarbeiterkapitalbeteiligung als Instrument neben der betrieblichen Altersvorsorge zu stärken?
6. Welche finanziellen Auswirkungen im Haushalt hätte eine Erhöhung des Steuerfreibetrags nach § 3 Nr. 39 EStG
 - a) auf 500 Euro?
 - b) auf 2500 Euro?
 - c) auf 5000 Euro?
 - d) auf 10.000 Euro(bitte in tabellarischer Form)?
7. Inwiefern setzt sich die Bundesregierung für eine EU-weite Harmonisierung im Bereich der grenzüberschreitenden Mitarbeiterbeteiligung von Unternehmen ein?
8. Welche finanziellen Auswirkungen hätte eine Steuerbefreiung von Dividenden und Zinserträgen aus langfristigen und vorsorgeorientierten Mitarbeiterkapitalbeteiligungen bei direkter Reinvestition in eben solche im Haushalt, d. h. ein Wegfall der Abgeltungsteuer?
9. Welche finanziellen Auswirkungen hätte die Wiedereinführung einer Spekulationsfrist bei der Veräußerung von Unternehmensanteilen von zehn Jahren im Haushalt?
10. Welche finanziellen Auswirkungen hätte eine nachgelagerte Besteuerung von Einlagen über den Freibetrag hinaus in langfristigen Mitarbeiterbeteiligungen ähnlich der Förderung der betrieblichen Altersvorsorge im Haushalt?

11. Welche finanziellen Auswirkungen im Haushalt hätte die Einführung einer reduzierten Besteuerung für Kapitalbeteiligungen über den Freibetrag hinaus (geldwerter Vorteil) in Höhe des halben persönlichen Durchschnittsteuersatzes?
12. Welche Möglichkeiten sieht die Bundesregierung, Mitarbeiterbeteiligungsprogramme gegen Insolvenz- und Wertverlust zu schützen?
13. Aus welchen Gründen wurde der Mitarbeiterbeteiligungsfonds, der eine überbetriebliche Beteiligung ermöglichen sollte, nie aufgelegt (Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz 2009)?
14. Welche gesetzlichen und bürokratischen Hürden sieht die Bundesregierung bei der Schaffung eines überbetrieblichen Mitarbeiterbeteiligungsfonds?
15. Plant die Bundesregierung eine Neuauflage der Schaffung eines überbetrieblichen Mitarbeiterbeteiligungsfonds mithilfe von Investmentfonds?
Wenn nein, warum?
16. Welche Modelle der Mitarbeiterbeteiligung gibt es in anderen EU-Ländern oder in den USA?
Was sind die dort gemachten Erfahrungen und Effekte auf die Personalrekrutierung bei Unternehmensgründungen?

Berlin, den 14. August 2019

Christian Lindner und Fraktion

