

Antwort

der Bundesregierung

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. Danyal Bayaz, Anja Hajduk, Lisa Paus, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN – Drucksache 19/6843 –

Möglichkeiten für Mitarbeiterbeteiligung in Start-ups und anderen Unternehmen

Vorbemerkung der Fragesteller

Der Erfolg von Start-ups ist nicht allein eine Frage der Geschäftsidee. Oft hängt der Erfolg an der Fähigkeit, talentierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzuwerben und langfristig ans Unternehmen zu binden. Mit geringen finanziellen Ressourcen ausgestattet und im Wettbewerb mit deutschen Großkonzernen, der Wissenschaft und ausländischen Start-ups, kann dies für junge Unternehmen eine echte Herausforderung sein. Laut einer Studie von PricewaterhouseCoopers wird die Personalplanung und -rekrutierung als die mit Abstand größte Herausforderung von Start-ups bezeichnet (www.pwc.de/de/startups/pwc-studie-startups-in-deutschland-2018.pdf).

In einem Aufruf europäischer Start-ups (<https://notoptional.eu/>) wird ebenfalls auf die Bedeutung der Mitarbeitergewinnung für junge Unternehmen hingewiesen. Dazu sei die Beteiligung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Unternehmen von großer Bedeutung. Eine Studie zum Thema kommt zu dem Ergebnis, dass im europäischen Vergleich besonders in der Bundesrepublik Deutschland schlechte Rahmenbedingungen für Mitarbeiter(-kapital-)beteiligungen existieren (www.indexventures.com/rewardingtalent/handbook/when-are-employees-taxed). Dies hat konkrete Folgen: Während Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in deutschen Later-Stage Start-ups lediglich 10 Prozent des Unternehmens gehören, liegt dieser Wert in den USA mit 20 Prozent doppelt so hoch (www.gruenderszene.de/allgemein/startups-beteiligungen-mitarbeiterbeteiligung?interstitial_click). Auch etablierte Unternehmen sind mit den gleichen Problemen wie Start-ups konfrontiert.

Weil die tatsächliche Beteiligung an Unternehmen so komplex ist, weichen Start-ups oftmals auf virtuelle Anteile aus. Das hat oft Konsequenzen für Transparenz und Sicherheit der Beteiligung.

1. Wie viele Unternehmen in Deutschland bieten nach Kenntnis der Bundesregierung ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern absolut und prozentual eine (Kapital-)Beteiligung an (nach Art der Beteiligung aufschlüsseln)?
2. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind absolut und prozentual nach Kenntnis der Bundesregierung am Kapital ihres Unternehmens beteiligt (bitte nach Volumen insgesamt und durchschnittlich pro beteiligtem Mitarbeiter aufschlüsseln)?

Die Fragen 1 und 2 werden gemeinsam beantwortet.

Die Bundesregierung erhebt hierzu keine eigenen Zahlen. Laut dem IAB-Betriebspanel 2009 (<http://doku.iab.de/kurzber/2011/kb1711.pdf>) bieten 1 Prozent aller deutschen Unternehmen eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung an, bei Großunternehmen mit mehr als 500 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind es 7 Prozent. Daneben schätzt der Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung (www.agpev.de/presse/fast-facts/index.html), dass rund 2 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (in etwa 4 200 Unternehmen) mittels Mitarbeiterkapitalbeteiligung partizipieren: Dies erfolge vorwiegend in Form der Belegschaftsaktie (rund 0,9 Millionen Beschäftigte in 700 Unternehmen) sowie stiller Beteiligungen und Genussscheine (rund 1,1 Millionen Beschäftigte in 3 500 Unternehmen).

3. Wie hat sich nach Kenntnis der Bundesregierung die Verbreitung von Mitarbeiterbeteiligungen im Zeitverlauf seit 1990 absolut und prozentual entwickelt?

Der Bundesregierung liegen hierzu keine Erkenntnisse vor.

4. Welche Hürden (formale und nicht formale) stehen derzeit nach Kenntnis der Bundesregierung der Verbreitung von Mitarbeiterbeteiligungen in Deutschland im Weg, und gibt es empirische Erkenntnisse über die Bedeutung dieser Hindernisse?

Es ist vor allem eine Entscheidung der Unternehmen, Beteiligungsprogramme für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzubieten. So bieten viele große Aktiengesellschaften ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Belegschaftsaktien an. Bei mittelständischen Unternehmen, die nicht in Form einer Aktiengesellschaft organisiert sind, ist die Kapitalbeteiligung organisatorisch aufwändiger, sodass hier die Mitarbeiterkapitalbeteiligung bislang noch deutlich weniger verbreitet ist. Mitunter dürfte auch eine gewisse Skepsis gegenüber den häufig mit einer Kapitalbeteiligung verbundenen stärkeren Mitspracherechten der Belegschaft bei unternehmerischen Entscheidungen bestehen.

5. Wie viel Prozent der Unternehmen sichern nach Kenntnis der Bundesregierung Mitarbeiterkapitalbeteiligung gegen Insolvenzrisiken ab (wenn möglich, bitte nach Größenklassen angeben)?
6. Wie hoch sind nach Kenntnis der Bundesregierung die prozentualen Kosten für die Insolvenzsicherung, und wie bewertet die Bundesregierung den Sicherungsaufwand im Verhältnis zum Nutzen (wenn möglich, bitte nach Größenklassen differenzieren)?

7. Wie bewertet die Bundesregierung die Möglichkeiten zur Insolvenzsicherung für Mitarbeiterbeteiligungsmodelle, insbesondere für junge sowie kleine und mittlere Unternehmen?

Die Fragen 5 bis 7 werden gemeinsam beantwortet.

Über Verbreitung und Kosten der Insolvenzsicherung liegen der Bundesregierung keine Erkenntnisse vor.

Während Mitarbeiterdarlehen durch eine Bankbürgschaft oder Versicherung gegen Insolvenz abgesichert werden müssen, ist dies bei Eigenkapitalinstrumenten nicht der Fall. Die Vor- und Nachteile einer Insolvenzsicherung, zu denen auch die damit verbundenen Kosten zählen, müssen im Rahmen der unternehmerischen Entscheidung bei der Wahl des Kapitalinstruments im Einzelfall abgewogen werden.

8. Wie viel Prozent der Start-up-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter in Deutschland besitzen nach Kenntnis der Bundesregierung virtuelle (oder andere) Anteile an ihren Unternehmen?

Der Bundesregierung liegen hierzu keine Erkenntnisse vor.

9. Welche Vor- und welche Nachteile sieht die Bundesregierung bei der aktuell häufig gewählten virtuellen Anteilsform?

Unter so genannten virtuellen Mitarbeiterbeteiligungen werden schuldrechtliche Vereinbarungen verstanden, die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter rechtlich so stellen sollen, als hätte er zu einem bestimmten Zeitpunkt eine bestimmte Form der Kapitalbeteiligung erworben. Unternehmen, die diese Vergütungsform nutzen, dürften sich davon verringerte Verwaltungskosten erhoffen. Für das Unternehmen stellt die Verpflichtung aus der virtuellen Beteiligung allerdings eine Fremdfinanzierung dar, während klassische Mitarbeiterbeteiligungen auch als die Bonität stärkendes Eigenkapital ausgestaltet sein können. Aus Sicht der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters bieten virtuelle Beteiligungen nicht die Mitspracherechte, die etwa im Grundsatz mit einer Aktie verbunden wären.

10. Wie bewertet die Bundesregierung das Ergebnis der Index-Ventures-Untersuchung (www.indexventures.com/rewardingtalent/handbook/when-are-employees-taxed), nach dem die Rahmenbedingungen für Mitarbeiterbeteiligungen in der Bundesrepublik Deutschland in Europa verhältnismäßig schlecht sind, und wie bewertet die Bundesregierung, insbesondere die Einordnung der Untersuchung in den Kategorien
 - a) Plan Scope
 - b) Strike Price
 - c) Minority Shareholders & Bureaucracy
 - d) Employee Tax (Timing)
 - e) Employee Tax (Rate)
 - f) Employer Taxation?

Die Untersuchung befasst sich mit den steuer- und gesellschaftsrechtlichen Rahmenbedingungen für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen (in Form von echten Aktienoptionen und sog. Virtual Stock Options) an Start-up-Unternehmen. Großenteils handelt es sich dabei um Rahmenbedingungen, die generell im Steuerrecht und Gesellschaftsrecht gelten, für bestehende wie neu gegründete Unternehmen

gleichermaßen. Zudem ist anzumerken, dass dies nur ein Teilaspekt bei der Förderung von Start-ups ist und die Bundesregierung in den vergangenen Jahren auf vielfältige Weise die Förderung junger Unternehmen erweitert hat (u. a. wurde der Zugang zu Wagniskapital erleichtert).

Des Weiteren nimmt die Studie bei ihrer Forderung nach steuerlichen Anreizen die Gewinnung von ausgewählten, besonders wichtigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Start-ups in den Blick. Allerdings ist eine steuerliche Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland bisher gerade davon abhängig, dass ein Mitarbeiterkapitalbeteiligungsprogramm inklusiv allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern offen steht.

11. Wie erklärt sich nach Einschätzung der Bundesregierung der enorme Unterschied in der Nutzung von Unternehmensbeteiligungen für Start-up-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter in Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern, wie den USA?

Der Bundesregierung liegen hierzu keine eigenen Erkenntnisse vor.

12. Wie bewertet die Bundesregierung das Mitarbeiterbeteiligungsmodell *Bons de Souscription de Parts de Créateur d'Entreprise* (BSPCE) in Frankreich?
13. Wie bewertet die Bundesregierung das Mitarbeiterbeteiligungsmodell *Enterprise Management Incentive Scheme* in Großbritannien?

Die Fragen 12 und 13 werden gemeinsam beantwortet.

Es ist die politische Entscheidung Frankreichs bzw. des Vereinigten Königreichs, wie die Rahmenbedingungen für Mitarbeiterbeteiligungsmodelle in diesen Staaten ausgestaltet werden. Die Bundesregierung kommentiert diese politischen Entscheidungen anderer Staaten nicht.

14. Spielt das nicht umgesetzte Vorhaben der letzten Großen Koalition, die Stock-Options-Modelle weiterzuentwickeln (www.cdu.de/sites/default/files/media/dokumente/koalitionsvertrag.pdf S. 98), für die aktuelle Bundesregierung eine Rolle, und plant die Bundesregierung, insgesamt im Bereich von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen in dieser Legislaturperiode gesetzgeberisch tätig zu werden?

Für die Bundesregierung ist der Koalitionsvertrag für die 19. Legislaturperiode maßgeblich. Dieser sieht vor, dass neue Möglichkeiten der Mitarbeiterbeteiligung geprüft werden. Diese Prüfung auf fachlicher Ebene dauert noch an.

15. Sieht die Bundesregierung einen Zusammenhang zwischen der stärkeren Verbreitung von Aktienoptionsmodellen und einem Kurzfristdenken, insbesondere im Bereich des Topmanagements, und wie erklärt sie sich gegebenenfalls diesen Zusammenhang?
16. Wie sind nach Ansicht der Bundesregierung Modelle der Mitarbeiterbeteiligung zu gestalten, um die Anreize des Topmanagements auf den langfristigen Unternehmenserfolg auszurichten?

Die Fragen 15 und 16 werden gemeinsam beantwortet.

Grundsätzlich ist es Gegenstand unternehmerischer Entscheidung, auf welche Weise durch Gestaltung der Vergütung Einfluss auf das Entscheidungsverhalten der Unternehmensführung genommen wird. Der von der Regierungskommission

Deutscher Corporate Governance Kodex formulierte Deutsche Corporate Governance Kodex (DCGK) enthält Empfehlungen und Anregungen für gute und verantwortungsvolle Unternehmensführung, darunter auch für die Gestaltung der Vorstandsvergütung (4.2 DCGK).

17. Sieht die Bundesregierung eine höhere Anzahl an Unternehmensbeteiligungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Start-ups und anderen Unternehmen als ein erstrebenswertes Ziel an?

Die Bundesregierung setzt sich für eine stärkere Verbreitung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen ein und prüft dazu auch neue Formen der Mitarbeiterbeteiligung (vgl. auch die Antwort zu Frage 14).

18. Wie bewertet die Bundesregierung die Attraktivität der steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen für Mitarbeiterbeteiligungsmodelle?

Die Verbreitung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung dürfte von zahlreichen Faktoren abhängig sein (vgl. auch die Antwort zu Frage 4). Für Vorteile aus eingeräumten Mitarbeiterkapitalbeteiligungen besteht in begrenztem Umfang Steuerfreiheit im Rahmen des § 3 Nummer 39 des Einkommensteuergesetzes sowie Sozialabgabenfreiheit gemäß § 1 Absatz 1 Nummer 1 der Sozialversicherungsentgeltverordnung.

Entsprechend dem Auftrag aus dem Koalitionsvertrag prüft die Bundesregierung neue Formen der Mitarbeiterbeteiligung (vgl. auch die Antwort zu Frage 14).

19. Wie bewertet die Bundesregierung die bürokratischen Rahmenbedingungen für Mitarbeiterbeteiligungsmodelle?
20. Wie bewertet die Bundesregierung die finanzmarktregulatorischen Rahmenbedingungen für Mitarbeiterbeteiligungsmodelle?

Die Fragen 19 und 20 werden gemeinsam beantwortet.

Bei der Ausgestaltung einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist in dieser Hinsicht im Wesentlichen nur die Abgrenzung zu einem erlaubnispflichtigen Einlagengeschäft gemäß § 1 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 des Kreditwesengesetzes zu beachten. Hier besteht eine gefestigte Entscheidungspraxis der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht, die auch umfangreiche Informationen bereitstellt.

21. Welche Maßnahmen hält die Bundesregierung für wirksam, um Mitarbeiterbeteiligungen in der Bundesrepublik Deutschland attraktiver zu machen und weiterzuverbreiten?

Entsprechend dem Auftrag aus dem Koalitionsvertrag prüft die Bundesregierung neue Formen der Mitarbeiterbeteiligung (vgl. auch die Antwort zu Frage 14).

22. Wie bewertet die Bundesregierung den Antrag Nordrhein-Westfalens im Bundesrat „Entschließung des Bundesrates ‚Sicherung des Wirtschaftsstandorts Deutschland – Schritte zu einer modernen wettbewerbsfähigen Unternehmensbesteuerung““ (Drucksache 310/18: www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2018/0301-0400/310-18.html) in Bezug auf den Teil zu Mitarbeiterbeteiligungen?

Die nordrhein-westfälische Landesregierung schlägt mit Blick auf Start-Up-Unternehmen einen verbesserten Steuerfreibetrag für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen vor. Entsprechend dem Auftrag aus dem Koalitionsvertrag prüft die Bundesregierung neue Formen der Mitarbeiterbeteiligung (vgl. auch die Antwort zu Frage 14).

23. Gibt es nach Kenntnis der Bundesregierung Berechnungen zu der Aufkommenswirkung der einzelnen Maßnahmen?

Der Bundesregierung liegen hierzu keine Erkenntnisse vor.

24. Wie bewertet die Bundesregierung den Vorschlag von Wirtschafts- und Digitalminister Prof. Dr. Andreas Pinkwart, die steuerliche Freigrenze für Mitarbeiterbeteiligungen von derzeit 360 Euro auf 5 000 Euro jährlich anzuheben (www.land.nrw.de/pressemitteilung/landesregierung-will-forschung-und-entwicklung-steuerlich-foerdern-und)?

Die Pressemitteilung nimmt Bezug auf den in der Antwort zu Frage 22 behandelten Antrag, so dass auf die Antwort zu dieser Frage verwiesen wird.

25. Gibt es nach Kenntnis der Bundesregierung Berechnungen zu der Aufkommenswirkung der Anpassung der steuerlichen Freigrenze?

Der Bundesregierung liegen hierzu keine Erkenntnisse vor.

