

Parlament

E-Mail:
 begutachtungsverfahren@parlinkom.gv.at

Bundessparte Bank und Versicherung
 Wiedner Hauptstraße 63 | Postfach 320
 1045 Wien
 T +43 (0)5 90 900-DW | F +43 (0)5 90 900-272
 E bsbv@wko.at
 W <http://wko.at/bsbv>

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen, Sacharbeiter
 BSBV 5/2015
 Mag. Pollauf/Ob

Durchwahl
 3136

Datum
 28.5.2015

Betreff: Steuerreformgesetz 2015/2016 und
Mitarbeiter-Kapitalbeteiligungs-Stiftung

Von der Steuerreformkommission wurden Vereinfachungen des Steuersystems (und eine mögliche Neukodifizierung des EStG in 2016) in Aussicht gestellt. Aufgrund der Fülle der kasuistischen, komplexen Änderungen des EStG 1988 ist fraglich, inwieweit dieses Anliegen aus Sicht der Praxis umgesetzt wird.

Bezüglich der Kapitalvermögensbesteuerung wird neuerlich (nach der Einführung der Kursgewinnbesteuerung ab 01.04.2012, der Beibehaltung des davor bestehenden KESt-Systems, der Beibehaltung der EU-QuEST, die bis Ende 2016 aufrecht bleibt und der Einführung einer „Ausländer-KESt“ für Drittstaatenangehörige ab 01.01.2015), bereits zum fünften Mal in 3,5 Jahren, massiv durch die Spaltung des KESt-Satzes eine kostenintensive und nahezu nicht mehr administrierbare Regelung für die Kreditinstitute geschaffen. Aus der Sicht des Rechnungswesens ist anzumerken, dass die richtige Abgabe der monatlichen KESt-Anmeldung und die richtige KESt-Abfuhr, für die die Kreditinstitute haften, damit nochmals massiv erschwert wird.

Zusätzlich möchten wir, unter Hinweis auf die Regierungsklausur in Krems, Ausführungen für die Schaffung einer neuen Mitarbeiter-Kapitalbeteiligungs-Stiftung mit dem Ersuchen um Berücksichtigung anschließen.

Zu Artikel 1 (Änderungen des Einkommensteuergesetzes 1988)

§ 3 Abs. 1 Z. 15 lit.a

Mit der Zukunftssicherung nach § 3 Abs. 1 Z 15 lit. a EStG gibt es in Österreich (neben der Betrieblichen Kollektivversicherung und dem Pensionskassensystem) ein Instrument der betrieblichen Vorsorge, das Unternehmen ermöglicht, für ihre Mitarbeiter mit bis zu 300 Euro pro Jahr und pro Mitarbeiter in Lebens-, Kranken- oder Unfallversicherungsverträge einzuzahlen. Die Zukunftssicherung kann entweder als freiwillige Sozialleistung oder als Bezugsumwandlung flexibel ausgestaltet werden.

Mit einer Valorisierung des Freibetrages von 300 Euro könnte diese wichtige ergänzende Form der betrieblichen Vorsorge auf breiter Basis für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Österreich als Instrument einer modernen Personalpolitik weiter ausgebaut werden.

§ 3 Abs.1 Z.19

Die Steuerbefreiung beschränkt sich auf die Begräbniskosten des Arbeitnehmers, dessen (Ehe-)Partners oder dessen Kinder. Eine Unterstützung des Arbeitgebers bei Tod des Arbeitnehmers für die Familienmitglieder des Verstorbenen sollte ebenfalls keiner Besteuerung unterworfen werden. So könnten damit beispielweise steuerliche Fragestellungen ausgeräumt werden, wenn der ehemalige Arbeitgeber finanzielle Unterstützungen für Schulbesuche der Kinder des Verstorbenen einräumt. Dies sollte nur auf jene Zuwendungen beschränkt sein, die nach dem Tod des Arbeitnehmers freiwillig gewährt werden.

Es wird angeregt Artikel 1 Z 1 lit. e wie folgt zu formulieren:

"19. Zuwendungen des Arbeitgebers für das Begräbnis des Arbeitnehmers, dessen (Ehe-)Partners oder dessen Kinder im Sinne des § 106, wie auch freiwillige Zuwendungen des Arbeitgebers bei Tod des Arbeitnehmers, an dessen (Ehe-)Partners oder dessen Kinder im Sinne des § 106."

§ 3 Abs.1 Z.20 und Z. 21, § 15 Abs.2 , § 124b Z 275

Die Begründung für die gesetzliche Verankerung des Freibetrages von € 7.300,-- für die Bewertung von Zinsersparnissen bei Gehaltsvorschüssen und AG-Darlehen in § 3 Z 20 EStG ist nicht nachvollziehbar. Bis dato ist der Freibetrag in der Sachbezugswerte-VO BGBl. II 2001/416 idF BGBl. II 2008/468 in § 5 geregelt. Für die (wie üblicher Weise der Fall) darüber hinausgehenden Beträge gelten die bisherigen Bestimmungen der Sachbezugswerte-VO weiter. Wir schlagen vor, den § 5 der Sachbezugswerte-VO, der in der Praxis mangels Marktkonformität bei den Mitarbeitern zu „einem Nachteil aus dem Dienstverhältnis“ führt, neu festzusetzen. Weiters müsste jedenfalls der letzte Halbsatz in § 5 (2) Z 1 .. „der um 0,75% erhöht wird“ gestrichen werden.

§ 3 Abs. 1 Z. 21 neu

Wenn gleich wir die Schaffung einer allgemeinen Befreiungsregelung begrüßen, erscheint der in § 3 Z 21 lit. b angeführte Prozentsatz von 10% im Hinblick darauf, dass am Markt oft für Mitarbeiter Rabatte erzielbar sind, die über die vom Arbeitgeber innerhalb der zulässigen Steuerfreigrenze gewährten Rabattgrenzen hinausgehen, nicht ausreichend. Der Prozentsatz und somit die Freigrenze für Mitarbeiterrabatte sollte daher zumindest auf 20% erhöht werden.

§ 3 Z 21 lit. b sollte daher lauten:

„Der Mitarbeiterrabatt ist steuerfrei, wenn er im Einzelfall den höchsten an Firmenfremde gewährten Rabatt bei einem gleichartigen Produkt nicht um mehr als 20 % übersteigt.“

Unsicher ist die umsatzsteuerliche Behandlung der Mitarbeiterrabatte. Gemäß § 4 Abs. 9 UStG ist nämlich der Normalwert die Bemessungsgrundlage für Leistungen des Unternehmers für den Bedarf seines Personals, wenn das Entgelt niedriger als der Normalwert ist und der Empfänger der Leistung nicht zum Vorsteuerabzug berechtigt ist. Allerdings gibt es in Rz. 682 UStR eine Regelung, die besagt, dass bei Sachzuwendungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer aus Vereinfachungsgründen die Werte als Normalwert herangezogen werden können, die den Sachbezügen bei der Lohnsteuer zu Grunde gelegt sind.

Wir regen an, die umsatzsteuerliche Behandlung der Mitarbeiterrabatte im Gesetz zu regeln, indem die Aussage in Rz. 682 UStR in § 4 Abs. 9 UStG übernommen wird.

Entfall von § 4 Abs.3a Z 3 lit.b

Wir sprechen uns gegen eine ersatzlose Abschaffung des Inflationsabschlages bei Grundstückstransaktionen aus. Diese Abschaffung in Zusammenhang mit der Anhebung des Satzes der Immobilienertragssteuer belastet in ungerechtfertigter Art und Weise Grundstückstransaktionen.

Der Inflationsabschlag wurde erst 2012 als Begleitmaßnahme zur Abschaffung der Spekulationsfrist mit dem Ziel, die Scheingewinnbesteuerung bei Immobilien abzufedern, eingeführt. Eine Streichung nur drei Jahre später könnte auch in Bezug auf das Leistungsfähigkeitsprinzip verfassungsrechtliche Bedenken auslösen.

Entfall von § 4 Abs. 4 Z 8 und Z. 10 sowie § 108c Abs. 1 2. Teilstreich

In den genannten Gesetzesstellen sind derzeit die Bildungsfreibeträge und die Bildungsprämie geregelt.

Sowohl Bildungsfreibeträge als auch Bildungsprämie sollen ab 2016 entfallen, weil sie laut den Erläuterungen keine ausreichende Anreizwirkung für betriebliche Bildungsmaßnahmen entfalten.

Eine Ersatzregelung (mit höherer Anreizwirkung) ist nicht vorgesehen.

Die steuerliche Förderung der betrieblichen Aus- und Fortbildung gibt es seit dem Jahr 2000 und hat in der Praxis gut funktioniert. In all den Jahren ist niemals Kritik an der Anreizwirkung bekannt geworden. Gerade für Unternehmen der Finanzwirtschaft ist aufgrund steigender Anforderungen die Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter von großer Bedeutung. In Zeiten steigender Arbeitslosigkeit die Förderung der Aus und Fortbildung zu streichen, ist kontraproduktiv. Die Bildungsfreibeträge und die Bildungsprämie sollten daher in der gegenwärtigen Ausgestaltung beibehalten werden.

§ 4 Abs.7 und § 124b

Die Verlängerung der Verteilung von Instandsetzungen von 10 auf 15 Jahre ist in Hinblick auf die stagnierende Baubranche eine investitionsfeindliche Maßnahme.

Hinsichtlich der Gültigkeit auch für bereits bis 2015 durchgeführte Instandsetzungen ist anzumerken, dass Investitionen immer auch im Hinblick auf ein gewisses Maß an Rechtssicherheit und Planbarkeit getroffen werden. Mit der sofortigen übergangslosen Einführung ist Rechtssicherheit definitiv nicht gewährleistet, was wiederum ein Standortnachteil ist.

Die in den Erläuterungen angeführte Berechnungsmethode verursacht auch einen nicht unwesentlichen Verwaltungsaufwand. Bei jeder einzelnen Instandsetzung muss, abhängig vom Anschaffungsjahr ein neuer individueller AFA-Satz erfasst werden.

§ 4 Abs. 12

Die Neuregelung des Evidenzkontos bringt einen erhöhten Verwaltungsaufwand mit sich, der in einem unwirtschaftlichen Verhältnis zu der Zielerreichung, also der Verhinderung von Gestaltungsüberlegungen, steht. Nicht nur die laufende Beachtung dieser neuen Regelung, sondern auch die Aktualisierung des vorhandenen Evidenzkontos ist davon betroffen. Weiters erschwert die Neukonzeption des § 4 Abs 12 EStG Sanierungen von Kapitalgesellschaften durch Zuschüsse.

§ 4 Abs. 12 Z 1 lit. b EStG Entwurf sieht vor, dass ein ausgeschütteter Betrag als Einlagenrückzahlung gilt, soweit dieser nicht unter lit. a fällt und durch Einlagen (Z 2 lit. b) gedeckt ist. Die Einlagenrückzahlung gilt als Veräußerung der Beteiligung und führt beim Anteilsinhaber (Beteiligten) zu einer Minderung des Buchwertes der Beteiligung.

Eine Verlustabdeckung durch Zuschuss und eine nachfolgende Gewinnausschüttung der sanierten Gesellschaft führt automatisch so lange zu einer Einlagenrückzahlung / steuerpflichtigen Veräußerung der Beteiligung als die Gesellschaft keinen Totalgewinn aus Innenfinanzierung macht. Die Gewinnausschüttung führt sofort zu einer Abstockung des Beteiligungsansatzes. Insbesondere dann wenn z.B. ein Verkauf der Anteile zu einem geringen Preis zur Restrukturierung stattfindet, führt eine Gewinnausschüttung zu einer steuerpflichtigen Veräußerung beim neuen Anteilsinhaber, weil zwingend eine Einlagenrückzahlung angenommen wird.

Sanierungen von Kapitalgesellschaften mittels Zuschüssen werden steuerlich negative Konsequenzen haben. Die Neukonzeption des § 4 Abs. 12 EStG wird daher abgelehnt

§ 8 Abs.1

Die ursprünglich kolportierte Vereinheitlichung des Abschreibungssatzes für Immobilien hätte zu höherer Rechtssicherheit geführt. Die nunmehr vorgesehene Splitting in 1,5% und 2,5% Abschreibung hebt diesen positiven Effekt wieder aus, und führt zu einer teilweise weit über die tatsächlich erreichbaren Nutzungsdauern hinausgehenden steuerlichen Absetzungsdauer. Wir sprechen uns gegen diese inhaltlich nicht gerechtfertigte Herabsetzung der Abschreibungssätze aus.

§ 8 Abs.2

Die Vereinheitlichung der Nutzungsdauer mit 2,5% bedeutet, dass die 3%ige AfA, die derzeit bei Betriebsgebäuden, die zumindest 80% dem Kundenverkehr dienen, angesetzt werden darf, entfällt. Die einheitliche Nutzungsdauer von 40 Jahren erscheint angesichts der realen Verhältnisse nicht angemessen und wir ersuchen, zumindest den Status Quo beizubehalten.

Die Vereinheitlichung der AfA bewirkt auch, dass die Restwerte bei Leasing künftig im gewerblichen Bereich höher werden (gemäß EStRL, Rz. 141, 3.2 hat sich der Restwert an der AfA zu orientieren) und sich damit das (Restwert-) Risiko der Leasinggesellschaften erhöht, obwohl die Verkehrswerte sich zwischenzeitlich nicht ändern werden. Dies wird sich negativ vor allem auf das Immobilienleasing auswirken, da im derzeitigen wirtschaftlichen Umfeld Leasinggesellschaften kein zusätzliches Risiko eingehen können. Da die AfA die wirtschaftliche Abnutzung des Gebäudes widerspiegeln soll, ist daher auch aus diesem Gesichtspunkt eine Vereinheitlichung der Nutzungsdauer und damit Verlängerung bei gewerblich genutzten Immobilien nicht zu rechtfertigen.

§ 14 Abs.6

Für die Bildung von Pensions- und Jubiläumsgeldrückstellungen ist der Rechnungszinssatz von 6% verbindlich im EStG geregelt. Dieser ist bei weitem nicht marktconform und sollte dringend den sonst geltenden Bestimmungen (3,5% gemäß § 9 Abs. 5 EStG) bzw. dem RÄG 2014 angepasst werden. Auch das AFRAC erarbeitet dazu derzeit eine Stellungnahme als maßgebliche neue Richtlinie für die Rechnungslegung im UGB (Durchschnittszinssatz über 7 Jahre oder Stichtagszinssatz).

§ 15 Abs.2

Statt des bisherigen allgemeinen gesetzlichen Maßstabes für die Sachbezugsbewertung („der übliche Mittelpreis des Verbrauchsortes“) soll „der übliche Endpreis des Abgabeortes“ neu normiert werden. Wir erkennen in dieser Regelung, die lediglich eine Angleichung an die deutsche Rechtslage mit sich bringt, keine Vereinfachung für die PV-Verrechnung. Das soll „der um übliche Preisnachlässe verminderte Preis“ (EB) sein - daraus ergibt sich keine Klarheit der Regelung gegenüber bisher. Aus Sicht der Dienstnehmer ist eher ein Nachteil (höherer Wert) zu folgern.

§ 15 (2) Z 2 sieht eine VO-Ermächtigung „im Einvernehmen mit dem BM für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz“ vor, um Sachbezugswerte zu regeln. In den EB wird ausschließlich auf die neue „ökologische Wertfestsetzung“ bei arbeitgebereigenen PKW Bezug genommen. Wir lehnen diese Regelung ab.

Ergänzung in § 16 Abs. 1 Z 8 lit. d

Bei der Anschaffung eines bebauten Grundstücks konnte bisher nach der Verwaltungspraxis der nicht der Abschreibung unterliegende Grund und Boden mit 20% der Anschaffungskosten bewertet werden, d.h. 80% der Anschaffungskosten entfielen auf das Gebäude und unterlagen der Abschreibung.

Durch die vorgesehene Ergänzung in § 16 Abs. 1 Z 8 lit. d soll der Grund und Boden ab 2016 mit 40% bewertet werden, wodurch nur noch 60% der Anschaffungskosten auf das Gebäude entfallen und abgeschrieben werden können. Dieses Aufteilungsverhältnis soll nur dann nicht gelten, wenn ein anderes Aufteilungsverhältnis nachgewiesen wird oder die tatsächlichen Verhältnisse offenkundig erheblich davon abweichen. Die Änderung wird vor allem mit den Preisanstiegen bei Grund und Boden in jüngerer Vergangenheit begründet.

Dieser Begründung ist entgegenzuhalten, dass die Preisanstiege in Österreich regional sehr unterschiedlich waren. In Regionen mit geringen Preisanstiegen müsste daher künftig mit einem (teuren) Gutachten das abweichende Aufteilungsverhältnis nachgewiesen werden. Wann ein offenkundiges und erhebliches Abweichen vorliegt, ist nicht näher erläutert und führt daher zu Rechtsunsicherheit. Die bisherige Regelung sollte daher beibehalten werden.

§ 18- Sonderausgaben

Österreich hat ein sehr gut ausgebautes staatliches Vorsorgesystem. Der demographische Wandel durch den Anstieg der Lebenserwartung und den Rückgang der Geburten wird die staatliche Vorsorge aber in Zukunft vor große Herausforderungen stellen. Eine gut ausgebauten betrieblichen und privaten Vorsorge kann das staatliche Vorsorgesystem ergänzen und damit auch entlasten

In diesem Sinn bedauern wir das beabsichtigte Auslaufen der Absetzbarkeit von Beiträgen zu einer freiwilligen Kranken-, Unfall oder Personenversicherung sowie zu bestimmten Lebensversicherungen als Topf-Sonderausgaben. Die Administration der Topf-Sonderausgaben-Regelung ist zwar in der Praxis verwaltungstechnisch aufwendig, jedoch hat sich diese Form als Förderung der privaten Vorsorge gerade für geringere Einkommensbezieher als sehr attraktiv erwiesen. Durch das ersatzlose Auslaufen der Absetzbarkeit der Beiträge als Topf-Sonderausgaben wird ein falsches Signal für die private Alters- und Gesundheitsvorsorge als notwendige Ergänzung zum staatlichen Vorsorgesystem gesetzt

Gleiche Prämienförderung der Arbeitnehmerbeiträge und Versicherungssteuerfreiheit

Es ist geplant, die Absetzbarkeit der „Topf-Sonderausgaben“ auslaufen zu lassen. Das würde auch Kunden der Pensionskassen und der Betrieblichen Kollektivversicherung betreffen. Nach diesem Ansatz können Arbeitnehmerbeiträge zu Pensionskassen und zu Betrieblichen Kollektivversicherungen in Zukunft für Neuverträge nicht mehr als Sonderausgaben geltend gemacht werden. Diese Möglichkeit wurde in der Vergangenheit allerdings nur in geringem Ausmaß in Anspruch genommen. Attraktiver ist die Prämienförderung, weil sie neben der staatlichen Prämie auch eine steuerfreie Pension vorsieht. Allerdings ist diese auf EUR 1.000 begrenzt und mit der Versicherungssteuer belastet. Hier sollte eine Gleichstellung mit der prämienbegünstigten Zukunftsvorsorge erfolgen, bei der keine Versicherungssteuer zu zahlen ist.

Im Sinne eines „Gesamtkonzepts für alle drei Säulen der Altersvorsorge“ sollten Arbeitnehmerbeiträge an Pensionskassen und betriebliche Kollektivversicherungen zumindest in gleicher Höhe wie bei der prämienbegünstigten Zukunftsvorsorge - das sind aktuell bis zu EUR 2.561,22 - gefördert werden. Zudem sollten prämiengeförderte Arbeitnehmerbeiträge versicherungssteuerfrei an Pensionskassen und Betriebliche Kollektivversicherungen bezahlt werden können.

Absetzbarkeit der Arbeitsgeberbeiträge für sich selber

Der Arbeitgeber kann die Beiträge, die er für seine Arbeitnehmer an eine Pensionskasse zahlt, von der Steuer absetzen. Beiträge für sich selbst kann er jedoch nur aus dem versteuerten Einkommen leisten. Es handelt sich hier um eine nicht nachvollziehbare Ungleichbehandlung der Arbeitgeber. Es wäre wichtig, die Absetzbarkeit der Beiträge zu Pensionskassen bzw. Betrieblichen Kollektivversicherung, die für den Arbeitgeber selbst geleistet werden, entweder als Betriebsausgabe oder als Werbungskosten geltend zu machen. Damit würde die Gleichbehandlung der Arbeitgeber sichergestellt werden.

Prinzip der aufgeschobenen Besteuerung

Wir urgieren weiterhin die Einführung des international üblichen Prinzips der aufgeschobenen Besteuerung für Arbeitnehmerbeiträge. Dabei wird erst die Auszahlung der Pension besteuert, derzeit müssen die Eigenbeiträge der Arbeitnehmer vom Netto-Einkommen bezahlt werden. So wird die steuerliche Absetzbarkeit der Eigenbeiträge zu Firmenpensionen auch für Arbeitnehmer möglich.

Laut einer aktuellen IHS-Studie würde die aufgeschobene Besteuerung der Eigenbeiträge für Anspruchsberechtigte eine um mehrere hundert Euro höhere Jahrespension ergeben.

Kein Prämienantrag

Zudem sollte auch kein gesonderter Prämienantrag für die Prämienforderung mehr notwendig sein, sondern automatisch erfolgen.

Bausparkassen

Wenn § 18 wie vorgeschlagen geändert wird, sollte § 108 Abs. 7 Ziffer 2 EStG wie folgt, geändert werden:

- (7) Eine Rückforderung gemäß Abs. 6 hat zu unterbleiben, wenn
1. Beiträge in den Fällen des Abs. 3 Z 3 zurückgezahlt werden,
 2. der Steuerpflichtige erklärt, dass die zurückgezahlten Beiträge oder die Sicherstellung für Maßnahmen im Sinne des § 18 Abs. 1 Z 3 oder im Sinne des § 1 Abs. 3 Z 1 des Bausparkassengesetzes, BGBI. Nr. 532/1993, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. 103/2005 oder § 1 Abs 4 und 5 des Bausparkassengesetzes, BGBI. Nr. 532/1993, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. 103/2005, durch und für den Steuerpflichtigen verwendet werden. Eine Rückforderung hat auch dann zu unterbleiben, wenn die Maßnahmen im Sinne des § 18 Abs. 1 Z 3 § 1 Abs. 3 Z 1 des Bausparkassengesetzes, BGBI. Nr. 532/1993, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBI. I Nr. 103/2005 durch oder für im Abs. 2 genannte Personen gesetzt werden. Dem Finanzamt ist die Höhe der zurückgezahlten Steuererstattung mitzuteilen. Die Mitteilung hat im Wege des Datenträgeraustausches oder der automationsunterstützten Datenübermittlung zu erfolgen. Der Bundesminister für Finanzen wird ermächtigt, den Inhalt der Meldung und das Verfahren des Datenträgeraustausches und der automationsunterstützten Datenübermittlung mit Verordnung festzulegen. In der Verordnung kann vorgesehen werden, dass sich die Bausparkasse einer bestimmten geeigneten öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Übermittlungsstelle zu bedienen hat.

§ 27 Abs. 1

Unseres Erachtens führt die „Klarstellung“ in § 27 Abs. 1 EStG „Bei Tauschvorgängen ist § 6 Z 14 sinngemäß anzuwenden.“ zu verschiedenen Folgefragen. Die derzeit vorliegende undifferenzierte Form führt besonders zu Fragen des Zusammenhangs zwischen KEST und Veranlagung. Wir regen an, eine Klarstellung hinsichtlich der freiwilligen Umtauschangebote in die bereits bestehende Kapitalmaßnahmen-VO aufzunehmen und die Ergänzung in § 27 Abs. 1 EStG zu streichen.

§ 27 a- Kapitaleinkünfte

Wir sprechen uns gegen die Anhebung des Kapitalertragssteuersatzes aus. Diese Anhebung ist ein negatives Signal für den Kapitalmarkt Österreichs.

Für eine funktionierende Volkswirtschaft ist die Bereitstellung von Risikokapital durch langfristige Investment von privaten Anlegern von großer Bedeutung.

Der Zugang zu Eigenkapital wird durch diese Anhebung weiter erschwert und nicht gefördert.

§ 27a Abs. 1

Wir möchten iZm der Erhöhung des besonderen Steuersatzes auf 27,5% anmerken, dass die Steuerabgrenzungen 0%/10%/22% weiterhin vorgenommen werden (Abgrenzung von Nullkuponanleihen bei Altbeständen). Bei Zuflüssen ab dem 1. Jänner 2016 wird der Steuersatz ohne weitere Abgrenzung von 25% auf 27,5% abgeändert.

§ 27a Abs. 1 letzter Satz

Nachdem Investmentfonds und offene Immobilienfonds generell periodenbesteuert werden (inkl. Erträge aus Nullkuponanleihen), muss hinsichtlich des Inkrafttretens des erhöhten KEST-Satzes von 27,5% auf Geschäftsjahre von Fonds abgestellt werden, die nach dem 31.12.2015 beginnen. Andernfalls käme es zu einer ungerechtfertigten und benachteiligenden rückwirkenden Besteuerung der Anteilinhaber von Investmentfonds und offenen Immobilienfonds

Bei offenen Immobilienfonds wäre nur auf den ausschüttungsgleichen Ertrag abzustellen, da Ausschüttungen stets steuerfrei sind.

Entfall von § 30 Abs. 3 2. Teilstreich

Mit dem StabG 2012 wurde die Besteuerung von Grundstücksverkäufen neu gefasst. Die bis dahin geltende Spekulationsfrist wurde abgeschafft und seither sind Veräußerungsgewinne von Grundstücken stets steuerpflichtig.

Neu unter den Werbungskosten eingeführt wurde in § 30 Abs. 3 2. Teilstreich ein Inflationsabschlag (im Regime der Spekulationsbesteuerung hat es bereits eine ähnliche Regelung gegeben). Demnach vermindert sich der Veräußerungsgewinn ab dem 11. Jahr nach der Anschaffung jährlich um 2%. Der Inflationsabschlag kann max. 50% betragen. Der Inflationsabschlag soll - in pauschaler Form - die Besteuerung der Substanz verhindern. Wie die Gesetzesmaterialien ausführen, orientiert sich die Höhe des Inflationsabschlages an der historischen österreichischen Inflationsrate von rund 1,87% zwischen 1999 und 2010 und gleichzeitig am impliziten Inflationsziel der EZB mit einer angestrebten Inflationsrate von geringfügig unter 2%.

Im Begutachtungsentwurf ist die Abschaffung des Inflationsabschlages ab 2016 vorgesehen. Dies würde bedeuten, dass es in Höhe der Inflationsrate zu einer Scheingewinnbesteuerung käme. Diese würde sich durch die Erhöhung des Steuersatzes von 25% auf 30% zusätzlich

verschärfen. Aus diesem Grund lehnen wir die Abschaffung des Inflationsabschlages entschieden ab.

§ 30a Abs. 1 und § 30b Abs. 1

Die Anhebung der - gerade erst eingeführten - Immobilienertragssteuer von 25% auf 30% ist inhaltlich nicht nachvollziehbar, und stellt auch die Rechtssicherheit und Planbarkeit in Österreich weiter in Frage.

§ 67 Abs. 7

Die Streichung der Sechstelbegünstigung für Verbesserungsvorschläge erachten wir als innovationshemmend und lehnen sie deshalb ab. Dies gilt auch für den entsprechenden Vorschlag im ASVG.

§ 93 Abs. 1a sowie §124b Z 281

Da die Anwendung der unterschiedlichen KEST-Sätze (je nach Produkt und Kundenebene unter zusätzlicher Berücksichtigung von in- und ausländischen Einkünften und deren Auswirkung auf den Verlustausgleich) enormen technischen Aufwand bedeutet regen wir an, um den Aufwand für die Körperschaften der 2. Art im Rahmen zu halten, eine Rückerstattung gem. § 240 BAO anstatt der Erklärung im Wege der Veranlagung zu ermöglichen. Die Umsetzung per 1.1.2016 ist nicht durchführbar.

Zu Artikel 9 (Änderung des Finanzstrafgesetzes)

§ 74a und § 74 b

Die neue Normierung eines „Rechtsschutzbeauftragten“ wird grundsätzlich begrüßt. Unklar ist allerdings, ob dieser Rechtsschutzbeauftragte nur in Zusammenhang mit § 99 (3a) - Berechtigung der Finanzstrafbehörden hinsichtlich der Beauskunftung von IP-Adressen- neu eingesetzt wird?

Änderung des § 99 Abs. 6

In der geltenden Fassung des § 99 Abs. 6 ist vorgesehen, dass Ersuchen um Auskünfte im Sinne des § 38 Abs. 2 Z 1 BWG in Bescheidform an Kredit- oder Finanzinstitute zu richten sind. Gegen einen solchen Bescheid kann das Kredit- oder Finanzinstitut Beschwerde an das Bundesfinanzgericht erheben.

Im Begutachtungsentwurf ist das Erfordernis eines Bescheides nicht mehr enthalten. Folglich könnte ein Kredit- oder Finanzinstitut gegen ein Auskunftsersuchen auch kein Rechtsmittel mehr erheben.

Nach den Erläuterungen ist ein bescheidmäßiges Auskunftsersuchen infolge der Änderung des § 38 Abs. 2 BWG entbehrlich.

Wie wir schon in unserer Stellungnahme zum Begutachtungsentwurf betreffend die Änderungen des Bankwesengesetzes ausgeführt haben, sollte in jedem Fall ein Rechtsmittel für den Kunden mit aufschiebender Wirkung zu einer unabhängigen Stelle geschaffen werden. Aus rechtsstaatlichen Gründen muss die Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen für die Durchbrechung des Bankgeheimnisses durch eine unabhängige Stelle geprüft werden.

Die dargestellte Kritik trifft auch auf die Änderungen in den §§ 83 Abs. 2 (geplanter Wegfall der Einleitung eines Strafverfahrens mit Bescheid) und 89 Abs. 4 (besondere Vorgehensweise bei Beschlagnahme von Bankunterlagen) zu.

Zu Artikel 14 (Änderung des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes)

Änderungen in § 49 Abs. 3

In § 49 Abs. 3 ist in insgesamt 28 Ziffern geregelt, welche Bezüge eines Dienstnehmers nicht als (beitragspflichtiges) Entgelt gelten.

Im Begutachtungsentwurf ist u.a. vorgesehen, die Z 3 (Fehlgeldentschädigungen) und die Z 10 (Prämien für Diensterfindungen und Jubiläumsgelder) aufzuheben. Damit würden derartige Bezüge ab 2016 beitragspflichtig.

Fehlgeldentschädigungen (Zählgelder, Mankogelder) decken das finanzielle Risiko des Bankmitarbeiters im Kassen- oder Zähldienst ab und stellen daher einen Aufwandsersatz als ein Entgelt dar. Sie sind derzeit ohnehin nur bis 14,53 € im Kalendermonat beitragsfrei. Es sollte daher die derzeitige Z 3 nicht aufgehoben werden.

Unter dem Begriff der Jubiläumsgeschenke in § 49 Abs. 3 Z 10 wurden bisher auch die Jubiläumsgelder, auf die ein Dienstnehmer nach kollektivvertraglichen Bestimmungen einen Rechtsanspruch hat, verstanden. Damit ist die Beitragsfreiheit bisher über die Sachzuwendungen aus Anlass eines Dienstnehmerjubiläums oder eines Firmenjubiläums, wie sie nunmehr in § 49 Abs. 3 Z 17 (bis 186 € jährlich) beitragsfrei gestellt werden, hinausgegangen. Die Aufhebung der Z 10 würde daher die Jubiläumsgelder der Beitragspflicht unterwerfen. Im Hinblick darauf, dass die Steuerreform Entlastungen der Steuerzahler bringen soll, lehnen wir diese zusätzliche Belastung ab und fordern die Beibehaltung der Z 10 in der gegenwärtigen Form.

Teil 2 § 108 Abs. 3:

Die außerordentliche Anhebung der Höchstbemessungsgrundlage in der Sozialversicherung ist eine weitere Belastung der Unternehmen, die durch Arbeitszusatzkosten ohnehin belastet sind.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Franz Rudorfer
Geschäftsführer
Bundessparte Bank und Versicherung

Wien, am 29.5.2015

Vorschläge für eine Mitarbeiter-Kapitalbeteiligungs-Stiftung

Im Begutachtungsentwurf ist die Erhöhung des Freibetrages für die Mitarbeiterkapitalbeteiligung von 1.460 Euro auf 3.000 Euro vorgesehen. Wir begrüßen diesen ersten wichtigen Schritt zur Stärkung und Weiterentwicklung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung.

Mit der langfristigen Beteiligung der Mitarbeiter an Kapital und Erfolg eines Unternehmens wird die Zielsetzung der Mitbestimmungsmöglichkeit genauso verfolgt, wie das der nachhaltig stabilen Eigentümerschaft und Arbeitsplatzsicherheit.

Im Zuge der Regierungsklausur in Krems wurde vereinbart, gesetzliche Grundlagen für Mitarbeiterkapitalbeteiligungs-Stiftungen zu schaffen und steuerliche Anreize für deren Implementierung zu prüfen. Damit eine verlässliche und langfristig orientierte österreichische Kernaktionärsstruktur möglichst rasch erreicht werden kann, sollte die Mitarbeiterkapitalbeteiligungs-Stiftung im Zuge der Steuerreform implementiert werden.

Die Schaffung einer neuen Mitarbeiterkapitalbeteiligungs-Stiftung ist ein wesentlicher Baustein um unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine nachhaltige und stabile Eigentümerschaft und die damit verbundene Arbeitsplatzsicherheit bieten zu können.

Neben den derzeitigen Möglichkeiten einer allgemeinen Mitarbeiterbeteiligung mit individuellem Aktienbesitz seitens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (mit oder ohne treuhändische kollektive Stimmrechtsverwaltung) und Aktienbesitz seitens einer Stiftung (zB Belegschaftsbeteiligungsstiftung iSd § 4 EStG) soll eine neuartige „Mitarbeiter-Kapitalbeteiligungs-Stiftung (MAKB-S)“ gesetzlich verankert werden. Die Unterschiedlichkeit der österreichischen Unternehmen (Kapitalisierung, Mitarbeiteranzahl, Entgeltsystemen,...) erfordert eine möglichst flexible Gestaltung von Verwaltungskonstrukten, die auch Kombinationen von bisher bereits erprobten Varianten ermöglichen.

Die neue „Mitarbeiter-Kapitalbeteiligungs-Stiftung“ MAKB-S dient grundsätzlich der Förderung von Modellen mit Kernaktionärsfunktion und hat daher einerseits eine längere Mindestbehaltezeit der Aktien, andererseits über die allgemeinen Modelle hinausgehende steuerliche Förderungen, damit die Entwicklung dieser langfristig orientierten Modelle gezielt unterstützt wird:

- Verdoppelung der Mindestbehaltezeit der Aktien von 5 Jahren (§ 3 Abs. 1 Z 15 lit. b EStG) auf 10 Jahre
- Kollektive Verwaltung und verpflichtende kollektive Stimmrechtsausübung
- Entfall der Dividenden-KEST solange Aktien in der MAKB-S verwaltet wird
- Entfall der Kursgewinn-KEST bei unmittelbarer Übertragung des Verkaufserlöses der Mitarbeiterbeteiligung in eine Altersvorsorge.

- Verdoppelung des Freibetrages auf € 6.000 für die direkte Aktienübertragung von Aktien bzw. indirekte Weiterleitung von Dividendenerlöse einer Stiftung.

Zur Unterstützung der standortsichernden Kapitalbeteiligungsmodelle mit Kernaktionärsfunktion bedarf es legistischer Klarstellungen im Aktien-, Einkommensteuer-, Sozialversicherungs- und Körperschaftssteuergesetz.

Die vorgeschlagenen Ergänzungen im Aktiengesetz (insbesondere Ergänzung im § 66a AktG „Finanzierungsverbot“) erleichtern das Zustandekommen von langfristig orientierten Modellen wesentlich. Die Verankerung von Fördermaßnahmen im EStG, ASVG und KStG erhöhen die Motivation für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aber auch für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, langfristig in derartige Modelle zu investieren.

Zur Umsetzung des Konzeptes werden folgende gesetzliche Änderungen vorgeschlagen:

Zu Artikel 1 Änderung des Einkommensteuergesetzes 1988

Zur Umsetzung des Konzeptes werden folgende gesetzliche Änderungen im Einkommensteuergesetz vorgeschlagen:

§ 4 Abs 11 Z 1 lit d EStG (neu)

Die grundlegende Definition der Mitarbeiterkapitalbeteiligungs-Stiftung erfolgt wie die bereits bestehenden betrieblichen Privatstiftungen (Unternehmenszweckförderungs-, Arbeitnehmerförderungs- und Belegschaftsbeteiligungsstiftung) in § 4 EStG zur Sicherstellung des Betriebsausgabenabzugs beim Arbeitgeber für dessen Zuwendungen an die MAKB-S:

§ 4 Abs 11 Z 1 lit d EStG:

(11) Für Zuwendungen an und von Privatstiftungen gilt folgendes:

1. Zuwendungen an Privatstiftungen sind nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen Betriebsausgaben:

„d) Die Privatstiftung (Mitarbeiter-Kapitalbeteiligungs-Stiftung) dient nach der Stiftungsurkunde, Stiftungszusatzurkunde und der tatsächlichen Geschäftsführung ausschließlich und unmittelbar der kollektiven Verwaltung von Beteiligungen im Sinne des § 10 Abs 1 Z 1 bis 4 KStG am Unternehmen des Arbeitgebers oder an mit diesem verbundenen Konzernunternehmen oder an Unternehmen, die im Rahmen eines Sektors gesellschaftsrechtlich mit dem Unternehmen des Arbeitgebers verbunden sind sowie der Stimmrechtsbündelung auf diese kollektiv verwalteten Beteiligungen mit kollektiver Stimmrechtsausübung durch die Stiftungsorgane sowie der sonstigen Förderung von Arbeitnehmerinteressen betriebszugehöriger Arbeitnehmer. Stifter laut Stiftungsurkunde können nur der Arbeitgeber, die mit diesem verbundenen Konzernunternehmen und die innerbetrieblich bestehende gesetzliche Arbeitnehmervertretung sein. Die Zuwendungen des Stifters sind dabei nach Maßgabe folgender Voraussetzungen abzugsfähig:

- *Es handelt sich um Beteiligungen am Unternehmen des Arbeitgebers oder an mit diesem verbundenen Konzernunternehmen oder an Unternehmen, die im Rahmen eines Sektors gesellschaftsrechtlich mit dem Unternehmen des Arbeitgebers verbunden sind oder um einen mit der Anschaffung solcher Beteiligungen in unmittelbarem wirtschaftlichen Zusammenhang stehenden Geldbetrag. Dabei gilt alternativ folgendes:*
 - *für die Beteiligungen besteht eine innerbetriebliche Regelung zur unwiderruflichen Weitergabe der Beteiligungen an die Arbeitnehmer und diese Beteiligungen ab Weitergabe an die Arbeitnehmer für zumindest weitere zehn Jahre bzw. bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses von der Privatstiftung kollektiv iSd ersten Satzes verwaltet werden.*
 - *die Beteiligungen verbleiben auf Dauer im zivilrechtlichen und wirtschaftlichen Eigentum der Privatstiftung.*
- *Als Aufwandsersatz für die Gründung und die laufende Betriebsführung der Stiftung.*
- *Der Kreis der Begünstigten und Letztbegünstigten der Privatstiftung umfasst ausschließlich alle Arbeitnehmer oder bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern oder frühere Arbeitnehmer des Stifters oder eines mit diesem verbundenen Konzernunternehmens oder an Unternehmen, die im Rahmen eines Sektors gesellschaftsrechtlich mit dem Unternehmen des Arbeitgebers verbunden sind sowie den Stifter für Zwecke der Förderung betriebszugehöriger Arbeitnehmerinteressen im Sinne des Stiftungszwecks. Abweichend davon kann die Stiftungsurkunde vorsehen, dass nach Ablauf von 99 Jahren ab Errichtung der Stiftung der Stifter Letztbegünstigter sein kann.“*

§ 3 Abs 1 Z 15 lit d EStG (neu) und § 3 Abs 1 Z 15 lit e EStG (neu)

Die besondere Steuerförderung für Aktienübertragungen im Rahmen der MAKB-S bezieht sich in der Folge stets auf die in § 4 erfolgte Definition der MAKB-S. Dabei werden auch Bestimmungen wie zB eine 10-jährige Mindestbehaltezeit und dass es sich um Kapitalanteile an inländischen Kapitalgesellschaften handeln muss, festgeschrieben:

- a) Für die Steuerbefreiung von Aktienübertragungen seitens des Arbeitgebers an Arbeitnehmer könnte der § 3 Abs 1 Z 15 mit einer „lit d“ folgendermaßen ergänzt werden:

§ 3 Abs 1 Z 15 lit d

„Der Vorteil aus der unentgeltlichen oder verbilligten Abgabe von Beteiligungen im Sinne des § 10 Abs 1 Z 1 bis 4 KStG am Unternehmen des Arbeitgebers oder an mit diesem verbundenen Konzernunternehmen oder an Unternehmen, die im Rahmen eines Sektors gesellschaftsrechtlich mit dem Unternehmen des Arbeitgebers verbunden sind nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen:

- *die Beteiligungen werden einer Mitarbeiter-Kapitalbeteiligungs-Stiftung iSd § 4 Abs 11 Z 1 lit d EStG zur treuhändigen Verwaltung übertragen*
- *soweit der Arbeitgeber den Vorteil allen Arbeitnehmern oder bestimmten Gruppen seiner Arbeitnehmer gewährt bis zu einem Betrag von 6.000 Euro jährlich*

Überträgt der Arbeitnehmer die Kapitalanteile vor Ablauf des zehnten auf das Kalenderjahr der Anschaffung (Erwerb) folgenden Jahres unter Lebenden, hat der Arbeitgeber den steuerfrei belassenen Betrag zu jenem Zeitpunkt, in dem er davon Kenntnis erlangt, als sonstigen Bezug zu versteuern. Die Besteuerung entfällt, wenn die Übertragung bei oder nach Beendigung des Dienstverhältnisses erfolgt.“

- b) Für die Steuerbefreiung von Zuwendungen der Stiftung an Arbeitnehmer könnte der § 3 Abs 1 Z 15 mit einer „lit e“ folgendermaßen ergänzt werden:

§ 3 Abs 1 Z 15 lit e:

„Zuwendungen einer Mitarbeiter-Kapitalbeteiligungs-Stiftung im Sinne des § 4 Abs 11 Z 1 lit d EStG soweit in Summe mit dem steuerfreien Vorteil gemäß § 3 Abs 1 Z 15 lit d EStG der Betrag von 6.000 Euro jährlich nicht überschritten wird.“

§ 27 Abs 7a EStG (neu)

Zur Steuerbefreiung von Dividendenerträgen und von Kursgewinnen aus Aktien, die in der MAKB-S treuhändig verwaltet werden, soll der § 27 erweitert werden:

§ 27 Abs 7a

„Steuerfrei sind Einkünfte aus Kapitalvermögen im Sinne des Abs 3, soweit das von einer Stiftung gemäß § 4 Abs 11 Z 1 lit d EStG treuhändig verwaltete Kapitalvermögen unmittelbar einer Altersvorsorge zugeführt wird.“

§ 94 Z 12a EStG (NEU) und § 94 Z 12b EStG (neu)

- a) Neben der Steuerbefreiung von Kapitalerträgen, die einer MAKB-S zugehen, ist auch noch eine explizite Verankerung zur Befreiung vom KEST-Abzug erforderlich:

§ 94 Z 12a:

„Bei Einkünften im Sinne des § 27 Abs 2 und 3 EStG, die einer unter § 4 Abs 11 Z 1 lit d EStG fallenden Privatstiftung für die von ihr verwalteten Kapitalanteile zugehen.“

- b) Neben der Steuerbefreiung für Zuwendungen der MAKB-S an Arbeitnehmer ist auch hier noch eine explizite Verankerung zur Befreiung vom KEST-Abzug erforderlich:

§ 94 Z 12b:

„Bei Kapitelerträgen im Sinne des § 27 Abs 5 Z 7 EStG, wenn die Einkünfte gemäß § 3 (EStG) befreit sind.“

Zu Artikel 2 Änderung des Körperschaftsteuergesetzes 1988

Zur Umsetzung des Konzeptes werden folgende gesetzliche Änderungen im Körperschaftsteuergesetz vorgeschlagen:

§ 5 Z 7a KStG (neu)

Aufgrund der steuerrechtlichen Konzeption der MAKB-S als betriebliche Privatstiftung (da nur in diesem Fall der Betriebsausgabenabzug beim Arbeitgeber für Zuwendungen an die MAKB-S gewährleistet ist) gelten grundsätzlich sämtliche Zuwendungen an die MAKB-S bei dieser als steuerpflichtige Betriebseinnahme. Um die Steuerpflicht der Zuwendungen bei der MAKB-S zu vermeiden, ist die Schaffung einer ertragssteuerlichen Befreiung erforderlich.

Dafür soll der § 5 erweitert werden:

§ 5 Z 7a KStG:

§ 5: Von der unbeschränkten Körperschaftsteuerpflicht sind befreit:

„7a. Mitarbeiter-Kapitalbeteiligungs-Stiftungen im Sinne des § 4 Abs 11 Z 1 lit d EStG.“

Zu Artikel 14 Änderung des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes

Zur Umsetzung des Konzeptes werden folgende gesetzliche Änderungen im Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz vorgeschlagen:

§ 49 Abs 3 Z 18 lit e ASVG (neu)

Die Sozialversicherungsbeiträge sollen nicht nur wie bisher für Aktienzuteilungen seitens des Arbeitgebers sondern auch für Zuwendungen seitens der MAKB-S entfallen. Dafür soll der § 49 erweitert werden:

§ 49 Abs 3 Z 18 lit e ASVG:

(3) Als Entgelt ... gelten nicht:

„18. e) Vorteile, die gemäß § 3 Abs 1 Z 15 lit d oder e EStG einkommensteuerbefreit sind.“

Neuer Artikel 21 Änderung des Aktiengesetzes

Zur Umsetzung des Konzeptes werden folgende gesetzliche Änderungen im Aktiengesetz vorgeschlagen:

§ 65 Abs 1b 4. Satz AktG (Ergänzung)

Zusätzlich zur bereits bestehenden Regelung, dass Aktienveräußerungen der Gesellschaft im Rahmen von Optionsplänen von der Beschlussfassung durch die Hauptversammlung entbunden sind, sollte auch die Aktienübertragung im Rahmen von Mitarbeiterbeteiligungen in gleicher Form behandelt werden. Daher könnte § 65 Abs 1b 4. Satz AktG folgendermaßen lauten:

§ 65 Abs 1b 4. Satz AktG:

„Keiner Beschlussfassung der Hauptversammlung bedarf die Veräußerung eigener Aktien zum Zweck des Angebots an Arbeitnehmer, leitende Angestellte und

Organträger der Gesellschaft oder eines mit ihr verbundenen Unternehmens oder an einen Rechtsträger zum ausschließlichen Zweck der Förderung der Arbeitnehmer und leitenden Angestellten sowie zur Bedienung von Aktienoptionen an Arbeitnehmer, leitende Angestellte und Organträger der Gesellschaft oder eines mit ihr verbundenen Unternehmens.“

§ 66a AktG (Ergänzung)

Das österreichische Aktienrecht hat im § 66a die Regelung der EU-Kapitalrichtlinie Art 23 Abs 2 nicht vollständig umgesetzt (im Unterschied zum dAktG). Um hier Klarheit für die finanzielle Förderung von Aktienerwerb durch Arbeitnehmer zu erreichen wird empfohlen, §66a folgendermaßen ergänzend zu formulieren:

§66a AktG:

„Dies gilt nicht für Rechtsgeschäfte im Rahmen des gewöhnlichen Betriebs von Kreditinstituten sowie für die Gewährung eines Vorschusses oder eines Darlehens oder für die Leistung einer Sicherheit zum Zweck des Erwerbs von Aktien durch Arbeitnehmer der Gesellschaft oder eines mit ihr verbundenen Unternehmens oder durch einen Rechtsträger zur ausschließlichen Förderung von Arbeitnehmern der Gesellschaft oder eines verbundenen Unternehmens.“

ANHANG

zur Ausgestaltung der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligungs-Stiftung

Einführung des Modells einer „Mitarbeiter-Kapitalbeteiligungs-Stiftung“ (MAKB-S), der spezielle Möglichkeiten der Finanzierung und Verwaltung eröffnet werden.

Aktienübertragungen in einem derartigen Modell sollen spezielle, nur für den Zweck der Kernaktionärsbildung geltende, steuerliche Förderungen erhalten. Diese Stiftung kann für all jene Gesellschaften errichtet werden, deren Geschäftsleitung oder Sitz in Österreich sind.

Aktien bzw. Kapital werden in diese MAKB-S durch Mitarbeiterbeiträge und/oder durch Arbeitgeberbeiträge und/oder durch Fremdfinanzierung seitens der Stiftung eingebracht und dort kollektiv für alle Anteilseigner verwaltet. Das Stimmrecht wird kollektiv von den Stiftungsorganen ausgeübt, als Grundvoraussetzung einer Kernaktionärsbildung. Bei individuellem Aktienbesitz der Mitarbeiter kann die Verwaltung und Stimmrechtsbündelung durch langfristige Treuhandverträge umgesetzt werden.

Die MAKB-S hat in Abänderung bzw. Erweiterung zu den derzeitigen Bestimmungen in § 3 Abs 1 Z 15 lit b. EStG hinaus folgende Bedingungen:

- Haltefrist für Aktien beträgt mindestens 10 Jahre

- verpflichtende kollektive Verwaltung (Stiftungsdepot oder treuhändische Verwaltung von Einzeldepots)
- verpflichtende Stimmrechtsbündelung mit kollektiver Stimmrechtsausübung durch Stiftungsorgane

Bestehende Stiftungen / Konstruktionen kollektiver Verwaltung von Beteiligungsmodellen können bei Erfüllung der definierten Grundbedingungen der MAKB-S ebenso verwendet werden.

zu den Modellen der Finanzierung

1) Beitragsformen der Arbeitgeber

Um eine Kernaktionärsbildung umsetzen zu können sind zumeist größere Kapitalvolumina nötig. Daher sollen unterschiedliche Formen der Mit- oder Vorfinanzierung durch den Arbeitgeber ermöglicht werden.

a) zur mittelbaren Weitergabe von Aktien an Mitarbeiter

Der Betrag / die Aktien werden in die Stiftung nur vorübergehend eingebracht, es wird bereits bei der Einbringung innerbetrieblich geregelt, wie die Aktien im Laufe der nächsten Jahre in das wirtschaftliche Eigentum der Mitarbeiter weitergegeben werden sollen. Dabei ist die Weitergabe in Form von Bonusaktien des Arbeitgebers ebenso wie mittels zu leistender Beiträge der Mitarbeiter umsetzbar.

b) zur Zuwendung von Betrag / Aktien in das Eigentum der Stiftung

Der Betrag / die Aktien können jährlich als Betriebsausgabe KÖST-frei in die Stiftung gegeben werden. Die Aktien bleiben auf Dauer im wirtschaftlichen Eigentum Stiftung. Die Beteiligungserträge werden entweder in der Stiftung thesauriert und/oder in flexibel zu definierender Form an Mitarbeiter weitergeleitet. Die Weiterleitung von Beteiligungserträgen geschieht in Form einer Stiftungszuwendung an Mitarbeiter als Begünstigte, bis zu einer Höhe von jeweils € 6.000 ist diese für Arbeitnehmer (und Arbeitgeber) abgabenfrei (EStG und SV).

2) Aktien der Mitarbeiter

Speziell für die Bedingungen der MAKB-S sollen folgende Möglichkeiten des Aktienerwerbs für Mitarbeiter eröffnet und auch steuerlich gefördert werden:

a) Arbeitgeber-Aktien

abgabenfreie (EStG und SV) Übertragung von Aktien seitens des Arbeitgebers oder der MAKB-S an Mitarbeiter bis max € 6.000 jährlich (erhöhte Förderung ggü. § 3 Abs 1 Z 15 lit b. EStG).

b) Dividenden-KEST

die Dividendenerlöse von Aktien, die von der MAKB-S verwaltet werden, sind abgabenfrei.

c) Kursgewinn-KEST

Aktien die in der MAKB-S gehalten werden, können abgabenfrei veräußert werden wenn der Verkaufserlös unmittelbar in eine Altersvorsorge übertragen wird.

Die Übertragung von Aktien die vom Arbeitgeber finanziert werden ist für den Arbeitgeber abgabenfrei (vgl. derzeitige Regelung § 3 Abs 1 Z 15 lit b. EStG: Aktienabgabe als „steuerfreier Sachbezug“).

zur Bedeutung der „Mitarbeiter-Kapitalbeteiligungs Stiftung“ für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Wettbewerbsfähige Rahmenbedingungen sind entscheidend für die Sicherung des Industrie- und Wirtschaftsstandorts und der damit verbundenen Wertschöpfung in Österreich. Um diese Rolle auch langfristig wahrzunehmen, ist eine stabile und auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Eigentümerstruktur von hoher Bedeutung.

Starke Kernaktionäre sind wichtig für den Wirtschaftsstandort Österreich

Österreich ist - nicht zuletzt dank seiner hohen Industriequote - vergleichsweise gut durch die Krise gekommen. Doch aktuelle Wirtschaftsprognosen und das Abrutschen in zahlreichen Rankings stellen Österreich künftig kein positives Zeugnis aus. Negative Entwicklungen bei zentralen Standortfaktoren wie Abgaben- und Steuerquote, Energiepreise und das regulatorische Umfeld drängen heimische Unternehmen immer öfter in Abwanderungsdebatten. Oft erfolgt dies Hand in Hand mit einer Verschiebung der Eigentümerstruktur, wie sie beispielsweise durch feindliche Übernahmen erfolgt. Durch starke Kernaktionäre wird die Möglichkeit feindlicher Übernahmen reduziert. Unternehmen mit einer **stabilen Eigentümerstruktur** können eine langfristig ausgerichtete Unternehmenspolitik verfolgen.

Vielfach sind gerade die hoch qualifizierten und motivierten Mitarbeiter das entscheidende Kriterium für Unternehmen, ihre Betriebe und Konzernzentralen in Österreich zu halten. Es muss daher unser zentrales Anliegen sein, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die wirtschaftliche Verantwortung miteinzubeziehen und langfristig an österreichische Unternehmen zu binden. Eine Beteiligung am Unternehmen führt zu mehr Identifikation mit den Zielen und zu einer höheren Motivation am Arbeitsplatz. Mit Mitarbeiterinnen und **Mitarbeitern als verlässliche Kernaktionäre** kann es künftig gelingen, einer Abwanderung hochqualifizierter Fachkräfte ins Ausland entgegenzusteuern und nachhaltig attraktive Arbeitsplätze zu schaffen und zu erhalten.

Durch die Bildung eines neuen Kernaktionärs in Gestalt der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer identifizieren sich Unternehmen stärker mit dem Standort Österreich. Nicht nur national, auch regional bringt eine intensivere Verflechtung der Belegschaft mit dem Unternehmen standortpolitische Vorteile mit sich - insbesondere in strukturschwachen Regionen der Bundesländer, die besonders von Abwanderungen und Schließungen bedroht sind. Im Falle von externen Übernahmetendenzen können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der entscheidende Shareholder sein, der sich im Falle einer feindlichen Übernahme mit Abwanderungstendenzen für den Standort Österreich einsetzt.

Mitarbeiter-Beteiligungen haben Vorteile für Mitarbeiter und Unternehmen

Der Ausbau von Mitarbeiter-Beteiligungen fördert die **Identifikation mit dem Unternehmen** und lässt diese auch am Erfolg des Unternehmens stärker teilhaben. Durch das höhere Interesse am wirtschaftlichen Erfolg, steigert sich auch die Motivation für die eigene Arbeit

und die Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber. Dies führt zu einer geringeren Personalfluktuation und einer **positiven Veränderung der Unternehmenskultur**.

Für hochqualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bedeutet dies zugleich, dass trotz zunehmender Möglichkeiten zu attraktiven Bedingungen in das benachbarte Ausland abzuwandern, der Verbleib im Unternehmen wahrscheinlicher wird. Diese Aspekte wirken sich auch positiv auf den Unternehmenserfolg aus, demnach steigen der Unternehmensbeitrag am Bruttoinlandsprodukt und die Steuereinnahmen an.

Entsprechende Beteiligungsmodelle stellen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch einen **Schutzmechanismus vor einem Arbeitsplatzverlust** aufgrund von Betriebsverlagerungen als Folge der zunehmenden Globalisierung, diverser Kapitalmarktüberlegungen oder der steuerliche Konkurrenz zwischen einzelnen Staaten dar.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter profitieren zudem von Zusatzeinkommen, wie beispielsweise in Form von Dividenden ihrer Beteiligungen. Die Nettoeinkünfte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steigen an - das bedeutet zusätzliche Wertschöpfung, welche in Österreich verbleibt.

Vorschlag einer neuartigen „Mitarbeiter-Kapitalbeteiligungs-Stiftung“ als Impuls für Unternehmen und Mitarbeiter

Durch die Einführung einer „Mitarbeiter-Kapitalbeteiligungs-Stiftung“ (MAKB-S) unterstützt das Unternehmen seine Mitarbeiter dabei, Anteile am eigenen Unternehmen zu erwerben und die Eigentümerrolle nachhaltig wahrzunehmen. Denn beteiligte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können im Rahmen einer MAKB-S auch aktiver im Unternehmen mitwirken.

Dies erfolgt über **kollektiv ausgeübte Stimmrechte** bei der Hauptversammlung oder über nominierte Kapitalvertreter im Aufsichtsrat. MAKB-S sollen rund 10% des Aktienkapitals halten und als stabiler Kernaktionär jener Konzerne, die Geschäftsleitung oder Sitz in Österreich haben, wesentlich zur Standortsicherheit in Österreich beitragen.

Der Aufbau derartiger strategischer Beteiligungen soll durch die neuartige Schaffung von Kombinationsmöglichkeiten der Kapitalaufbringung unterstützt werden: verschiedene Formen der Finanzierung durch Arbeitnehmerbeiträge (inklusive Formen der Bezuschussung oder Darlehensgewährung seitens des Arbeitgebers), ebenso wie Zuwendungen des Arbeitgebers an die Stiftung sollen in einem dafür neu zu schaffenden Konstrukt der MAKB-S ermöglicht werden. Damit könnten Modelle einer treuhändischen Verwaltung von Aktien der Mitarbeiter mit Modellen von direktem Aktienbesitz der Stiftung kombiniert werden, und somit die Möglichkeiten des Aufbaus von breitflächigen Mitarbeiterkapitalbeteiligungen erweitert werden.

Alle angeführten Argumente untermauern, dass die Förderung des Modells einer „Mitarbeiter-Kapitalbeteiligungs-Stiftung“ (MAKB-S) mittel- bis langfristig positive Effekte auf das Unternehmen, seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die österreichische Volkswirtschaft hat. Kurzfristigen Steuereinnahmen stehen langfristig nachhaltige positive Effekte gegenüber - Österreich als Wirtschaftsstandort wird gestärkt und Arbeitsplätze

werden gesichert. Zudem wirkt sich diese Initiative positiv auf den wirtschaftlichen Erfolg der heimischen Unternehmen aus, welche die Basis für die österreichische Wirtschaft bilden. Beide Seiten, Arbeitnehmer und Arbeitgeber, sind gefordert stärker gemeinsam und nachhaltig am Unternehmenserfolg zu arbeiten und teilzuhaben.

Um diese Vorteile für den Wirtschaftsstandort, für Arbeitnehmer und Arbeitgeber stärker zu nutzen, müssen aber die dafür nötigen Rahmenbedingungen in Österreich geschaffen werden.

Dafür wurden entsprechende Maßnahmen vorgeschlagen, um eine „Mitarbeiter-Kapitalbeteiligungs-Stiftung“ (MAKB-S) als attraktives Instrument zu etablieren.