

Verbreitung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen erhöhen – Die Entgeltumwandlung erhalten und auf Sperrfristen verzichten

**Anmerkungen zu den Eckpunkten des BMF „Regelungen zur
Mitarbeiterkapitalbeteiligung“**

Zusammenfassung

Zum Jahresanfang 2023 hat das Bundesfinanzministerium Eckpunkte zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung vorgelegt. Wir begrüßen die geplante Erhöhung des Steuerfreibetrags für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen von derzeit 1.440 Euro auf 5.000 Euro. Für die Vermögensbildung der Beschäftigten, die Bildung von Eigenkapital in den Unternehmen sowie die Aktien- und Kapitalmarktkultur in Deutschland wäre dies ein großer Fortschritt.

Allerdings sollen laut dem Eckpunktepapier Mitarbeiterkapitalbeteiligungen, die von den Mitarbeitenden mit Gehalt/Lohn, also im Rahmen der Entgeltumwandlung, erworben wurden, künftig nicht mehr von einer Steuerbefreiung profitieren. Dies würde die Attraktivität des Freibetrags deutlich senken.

Viele Unternehmen nutzen bei der Kapitalbeteiligung zumindest zum Teil die Entgeltumwandlung. Wesentlicher Grund dafür ist, dass den Unternehmen die Kosten für eine vollständige Nutzung des Freibetrags im Rahmen einer unentgeltlichen Überlassung zu hoch sind. Daher gilt: Je höher der Freibetrag, desto attraktiver wird das Angebot einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung mit einer Möglichkeit der Entgeltumwandlung. Damit die Unternehmen den auf 5.000 Euro erhöhten Freibetrag vollständig ausschöpfen und die notwendigen Anreize haben, überhaupt eine Kapitalbeteiligung anzubieten, muss also die Entgeltumwandlung weiterhin möglich sein.

Anders als im Eckpunktepapier befürchtet, dient die Entgeltumwandlung nicht der „Lohnoptimierung“. Die Teilnahme an einem Kapitalbeteiligungsprogramm ist freiwillig und unabhängig von bestehenden Arbeitsverträgen, was den Anforderungen eines BMF-Rundschreibens zur Anwendung der steuerfreien Entgeltumwandlung entspricht. Zudem ist der Freibetrag an die Bedingung geknüpft, dass die Kapitalbeteiligung „allen“ Mitarbeitenden“, die mehr als ein Jahr beschäftigt sind, angeboten werden muss. Eine individuelle Umwandlung von Lohn ist damit ausgeschlossen.

Außerdem sehen wir die geplante Anforderung einer Sperrfrist von drei Jahren kritisch. Eine gesetzliche Sperrfrist ist nicht notwendig, da die Unternehmen bereits heute schon ein großes Interesse daran haben, dass die Mitarbeitenden ihre Anteile nicht direkt im Anschluss an den Erwerb verkaufen. Sperrfristen sind also in der Praxis üblich und sollen die Mitarbeiterbindung erhöhen. Eine zu lange Sperrfrist verringert hingegen die Attraktivität der Kapitalbeteiligung für die Mitarbeitenden. Eine gesetzliche Sperrfrist nimmt den Unternehmen die Flexibilität, diese Abwägung vor dem Hintergrund der jeweiligen Situation angemessen vornehmen zu können. Zudem ergeben sich mit der Sperrfrist praktische Probleme und damit deutlich erhöhte Kosten der Mitarbeiterkapitalbeteiligung.

Schließlich muss für Start-ups entweder eine eigene Anteilsklasse eingeführt werden oder entsprechende Vergünstigungen wie die Pauschalbesteuerung müssen auch für virtuelle Beteiligungen gelten. Darüber hinaus machen wir auf eine Dry-Income-Problematik auch bei aktienbasierten Vergütungen, die nicht von dem Freibetrag gemäß § 3 Nr. 39 EStG profitieren, sowie auf Unsicherheiten bei Bewertungen von GmbH-Anteilen aufmerksam.

1 Entgeltwandelung ist bei höheren Freibeträgen erfolgsentscheidend

Seit dem 1.7.2021 ist die Förderung nach § 3 Nr. 39 EStG bis zum Höchstbetrag von 1.440 Euro pro Jahr und Beschäftigtem bei der unentgeltlichen Überlassung durch das Unternehmen nach § 3 Nr. 39 EStG steuer- und sozialabgabenfrei, der Erwerb durch die Beschäftigten im Rahmen einer Entgeltumwandlung „nur“ steuerfrei.

Mitarbeitende können von ihrem Unternehmen eine Kapitalbeteiligung mit ihrem eigenen Gehalt erwerben, also im Weg der Umwandlung von Entgelt in eine Vermögensbeteiligung (Entgeltumwandlung). Da die Unternehmen mit einem Mitarbeiterkapitalbeteiligungsprogramm das Ziel verfolgen, möglichst viele Mitarbeitende zu einer Teilnahme zu bewegen, gibt es Anreize in Form von Vergünstigungen. Der Erwerb von Mitarbeiterbeteiligungen der Beschäftigten wird vom Unternehmen in der Regel durch eine unentgeltliche Überlassung aufgestockt (bei Aktienprogrammen zum Beispiel: „buy three, get one free“).

Viele Unternehmen nutzen bereits heute schon die Entgeltumwandlung, weil sie den Höchstbetrag von 1.440 Euro nicht vollständig durch eine unentgeltliche Überlassung gewähren wollen oder können. Der Restbetrag bzw. ein Teil davon wird von den Mitarbeitenden im Wege der Entgeltumwandlung aufgebracht. Eine Erhöhung des Freibetrags entfaltet also nur dann ihre von der Politik erwünschte Wirkung, wenn den Mitarbeitenden weiterhin die Möglichkeit verbleibt, eigene Einlagen im Wege der Entgeltwandelung zu erbringen. Diese Vorteile hat auch der Gesetzgeber im Jahr 2010 gesehen und dementsprechend die Entgeltumwandlung vorgesehen: „Dies fördert die weitere Verbreitung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen“ (BT-Drucksache 17/506). Die Entgeltumwandlung gewährleistet also, dass die Erhöhung des Steuerfreibetrags von den Unternehmen angenommen wird und so mehr Mitarbeiter in den Genuss einer Kapitalbeteiligung kommen.

2 Entgeltumwandlung stärkt die Teilhabe und beruht auf Freiwilligkeit

Als Begründung für den Wegfall der Entgeltumwandlung werden im Eckpunktepapier „unerwünschte Lohnoptimierungen“ angegeben, die vermieden werden sollen. Dieser Einwand ist unbegründet.

In den Unternehmen wird die Teilhabe am Produktivkapital nicht verordnet. Niemand wird gezwungen in eine unternehmerische Beteiligung zu investieren. Es handelt sich vielmehr um ein Angebot jenseits und unabhängig von sonstigen Vergütungs- und Versorgungsvereinbarungen. Die Teilnahme an den Beteiligungsprogrammen steht jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter frei.

Zudem ist die Steuerbegünstigung des § 3 Nr. 39 EStG in ihrer gegenwärtigen Ausgestaltung für eine „Lohnoptimierung“ überhaupt nicht geeignet. Dagegen spricht, dass die Vermögensbeteiligungen „allen“ Mitarbeitenden“ mit einjähriger Betriebszugehörigkeit angeboten werden müssen, was eine individuelle Prämierung ausschließt. Darüber hinaus würde ein Geldzufluss aus dieser „Optimierung“ zeitlich nur sehr verzögert eintreten und wäre häufig auch noch risikobehaftet.

Das BMF selbst hat in seinem Rundschreiben vom 16.11.2021 die Bedingungen für die Anwendung des § 3 Nr. 39 EStG dargelegt. Danach ist eine „Lohnoptimierung“ gerade nicht möglich, da „Geldleistungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer zur Begründung oder zum Erwerb der Vermögensbeteiligung“ eben **nicht** steuerfrei sind (RZ 11). Dieses Ausschlusskriterium entspricht genau der Unternehmenspraxis.

Wir plädieren daher nachdrücklich für die Beibehaltung der Entgeltumwandlung, denn...

1. ...die Praxis der Mitarbeiterbeteiligung schließt den Missbrauch der Förderung durch „Lohnoptimierung“ aus,
2. ...die Förderung nach § 3 Nr. 39 EStG ist durch das BMF genau definiert,
3. ...Einlagen der Beschäftigten wären ansonsten ausschließlich aus bereits versteuertem Einkommen möglich,
4. ...die Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung wäre gegenüber der aktuellen Praxis deutlich beschnitten.

3 Sperrfrist entspricht nicht der Praxis und erhöht die Administrationskosten

Die dreijährige Sperrfrist, die als Voraussetzung für die Nutzung des Steuerfreibetrags geplant ist, ist nicht notwendig. Eine Sperrfrist ist in der Praxis regelmäßig anzutreffen, erfolgt aber vor dem Hintergrund unternehmensindividueller Überlegungen. Eine gesetzlich festgelegte Sperrfrist würde den Unternehmen Flexibilität nehmen und die Attraktivität der Kapitalbeteiligung unangemessen einschränken.

Bei der Höhe der Sperrfrist müssen die Unternehmen zwei Zielsetzungen sorgfältig ausbalancieren. Einerseits wollen sie durch möglichst geringe Restriktionen, dazu gehört eine Sperrfrist, möglichst viele Mitarbeitende von den Vorteilen des Programms überzeugen. Andererseits haben Sie ein Interesse, Mitarbeiter über einen langfristigen Aktienbesitz zu binden. Ein Verkauf der Aktien gleich nach dem Erwerb widerspricht dem Ziel der Mitarbeiterbindung. Inwiefern eine Sperrfrist mit welcher Dauer festgelegt wird, unterscheidet sich daher von Unternehmen zu Unternehmen. Manche verzichten ganz auf eine Sperrfrist, andere sehen ein Jahr als ausreichend an, wiederum andere legen längere Sperrfristen fest. Eine gesetzlich definierte Sperrfrist wird den individuellen Belangen der Unternehmen nicht gerecht.

Zudem gehen wir davon aus, dass die Abgeltungsteuer von 25 Prozent, die bei einem Verkauf der Aktien vor Ablauf der Sperrfrist nach drei Jahren zu zahlen ist, von den verwahren den Banken abgeführt werden muss. Der Zufluss des dann nachträglich mit dem Abgeltungssteuersatz zu versteuerndem geldwertem Vorteil wird jedoch nur über die Gehaltsabrechnungen durch das Unternehmen ausgewiesen. Arbeitgeber und Banken müssten einen zusätzlichen Weg für den Austausch dieser lohnsteuerlichen Daten aufbauen. Dies ist mit einem hohen Aufwand verbunden, der sich in den Administrationskosten niederschlagen und die Attraktivität von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen verringern würde.

Dass alternativ der Arbeitnehmer die Nicht-Einhaltung der Sperrfrist selbst feststellt und im Rahmen seiner Einkommensteuererklärung darlegt, ist ebenfalls nicht praktikabel. Arbeitnehmer sind zum Teil nicht verpflichtet, eine Einkommensteuererklärung abzugeben. Daher ist zu bezweifeln, dass eine entsprechende Erklärung für den Fall einer vorzeitigen Veräußerung der Anteile bei Verletzung der Sperrfrist flächendeckend erfolgen kann.

4 Geplante Regelungen für Start-ups: Deutliche Verbesserung aber kein Durchbruch

Die Regelungen nach § 3 Nr. 39 EStG, die den Kern der steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Aktiengesellschaften und im Mittelstand bilden, bleiben für die Start-ups weitgehend unattraktiv. Daran ändert auch die angekündigte Erhöhung des Freibetrags auf 5.000 Euro nichts.

Wesentlich für diese Unternehmensgruppe könnten die seit dem 1.7.2021 geltenden Regelungen des § 19a EStG sein. Hierbei geht es um die nachgelagerte Besteuerung von Vermögensübertragungen des Unternehmens an die Beschäftigten, was die sogenannte Dry-Income-Problematik vermeiden soll. Die Bedingungen für diese nachgelagerte Besteuerung werden laut den Eckpunkten deutlich verbessert und der Geltungsbereich geht nun über die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) hinaus.

Da es bei den Start-ups bislang aber weder eine Lösung für die Probleme bei der Übertragung von GmbH-Anteilen noch eine für Start-ups geeignete Anteilsklasse gibt, dominieren hier die virtuellen Beteiligungen. Dabei wird eine Beteiligung der Mitarbeitenden an Erlösen beispielsweise beim Unternehmensverkauf oder dem Börsengang vorgesehen. Da diese virtuellen Pläne keine „echten“ Kapitalbeteiligungen sind, wären diese weder von den geplanten Anpassungen der §§ 3 Nr. 39 EStG und 19a EStG noch von der in Aussicht gestellten „Pauschalbesteuerung mit einem Steuersatz von 25 % für alle Besteuerungstatbestände“ begünstigt. Sie müssten also weiterhin mit dem persönlichen Steuersatz versteuert werden, was eine deutliche steuerliche Schlechterstellung bedeutet.

Die Ausgabe und der Rückkauf im Falle einer Kündigung von echten Anteilen in der Rechtsform der GmbH erfordert hingegen einen erheblichen administrativen Aufwand in den Start-ups, beispielsweise für den Notar oder das Aufsetzen von Pooling Gesellschaften. Diese Problematik könnte durch eine eigene Anteilsklasse oder geringere Anforderungen an formelle Hürden bei der Übertragung von GmbH-Anteilen gemindert werden.

5 Vergütungsprogramme mit Aktien: Nachgelagerte Besteuerung statt Sell-to-Cover

Die Anwendung des § 19a EStG und damit die Möglichkeit der nachgelagerten Besteuerung ist bislang Mitarbeitenden aus einem eingeschränkten Kreis an Unternehmen vorbehalten. Sie sollte für alle Unternehmen geöffnet werden, denn das Problem des Dry-Income stellt sich auch bei aktienbasierten Beteiligungsprogrammen, die ein wichtiges Vergütungsinstrument in börsennotierten Unternehmen sind. Beispielsweise geben solche Programme den Unternehmen die Möglichkeit, den Mitarbeitenden statt eines bar ausgezahlten Bonus eine Aktienbeteiligung anzubieten. Da diese Programme meist eine definierte Gruppe an Mitarbeitenden adressieren, findet der Freibetrag nach § 3 Nr. 39 EStG keine Anwendung.

Die verbilligte oder unentgeltliche Überlassung von Aktien im Rahmen dieser Programme führt beim Arbeitnehmer in der Regel im Zeitpunkt der Überlassung zu einem geldwerten Vorteil, der direkt nach dem Erhalt der Aktien mit dem persönlichen Einkommensteuersatz versteuert werden muss. Hierbei stellt sich also ebenfalls wie bei Start-ups das Problem der Versteuerung von Dry-Income. Da es sich aber bei Aktien um handelbare Wertpapiere handelt, werden Anteile veräußert, um die anfallende Lohnsteuer zu begleichen („Sell-to-Cover“). Dieses Vorgehen steht allerdings konträr zu der Idee, dass der Mitarbeitende am Unternehmen beteiligt werden soll. Um einen erzwungenen Verkauf eines Teils der Aktien zu vermeiden, ist es sinnvoll, dass der Mitarbeitende von der nachgelagerten Besteuerung gemäß § 19a EStG profitieren kann. Dies setzt aber voraus, dass der § 19a EStG für Mitarbeiter aller Unternehmen geöffnet wird.

6 Bewertung

Auch wenn wie oben beschrieben GmbH-Anteile in Start-ups nicht geeignet sind, um der breiten Belegschaft eine Kapitalbeteiligung anzubieten, spielen GmbH-Anteile für den Kreis der Gründer eine große Rolle. Kommt es hier zu einer Übertragung der Anteile, wird das Thema der Bewertung in der Praxis regelmäßig relevant. Die entsprechenden Vorgaben des Bewertungsgesetzes sind sehr vage, so dass es an klaren praxisorientierten Vorgaben mangelt. Im internationalen Kontext werden in verschiedenen Jurisdiktionen Bewertungsmethoden genutzt, die von der deutschen Finanzverwaltung nicht anerkannt werden. Hier sind klare und verbindliche Vorgaben, die den notwendigen Praxisbezug haben und lösungsorientiert sind, hilfreich und wünschenswert.

Kontakt

Dr. Heinrich Beyer
Geschäftsführer
Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung – AGP
Wilhelmshöher Allee 283a
34131 Kassel
Telefon: +49 561 932425-1
heinrich.beyer@agpev.de

Dr. Norbert Kuhn
Stellvertretender Leiter Fachbereich Kapitalmärkte
Leiter Unternehmensfinanzierung
Deutsches Aktieninstitut e.V.
Senckenberganlage 28
60325 Frankfurt am Main
Telefon +49 69 92915-20
kuhn@dai.de