

Verbesserungen für die Mitarbeiterkapitalbeteiligung

Im Mai 2023 wurde ein Referentenentwurf des Bundesministeriums der Finanzen und des Bundesministeriums der Justiz für ein „Gesetz zur Finanzierung von zukunftssichernden Investitionen (Zukunftsfinanzierungsgesetz – ZuFinG)“ veröffentlicht. Am 16. August 2023 hat die Bundesregierung einen überarbeiteten Entwurf für ein ZuFinG beschlossen. In diesem sind auch erhebliche Verbesserungen der staatlichen Förderung von Mitarbeiterkapitalbeteiligung (MKB) im Einkommensteuergesetz enthalten, die im Folgenden dargestellt werden.

EINFÜHRUNG

Im Oktober 2017 forderten 60 prominente Unternehmens(verbands)vertreter (u. a. Vorstände von Adidas, BASF, Deutsche Börse, RWE, Siemens, Telekom und Thyssenkrupp) die damalige Bundesregierung (große Koalition aus CDU/CSU und SPD) mit einem spektakulären Aufruf in ganzseitigen Zeitungsanzeigen auf, in die Koalitionsvereinbarung mehr Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand aufzunehmen. In diesem „**Berliner Appell**“ wurde u. a. gefordert, den „jährlichen Steuerfreibetrag von derzeit 360 € auf ein international übliches Niveau von mindestens 3.000 € anzuheben“. Darüber hinaus sollten langfristige Anleger anders besteuert werden als kurzfristig denkende und handelnde Investoren (z. B. durch die Steuerfreiheit für Veräußerungsgewinne bei einer Haltefrist von mindestens 10 Jahren) sowie steuerliche, regulatorische und gesellschaftsrechtliche Anforderungen vereinfacht werden.

Am Ende der 19. Legislaturperiode des Deutschen Bundestags wurde mit den Stimmen von CDU/CSU und SPD der „Berliner Appell“ teilweise erhört, indem z. B. der Steuerfreibetrag von 360 € durch das Fondsstandortgesetz zum 1.7.2021 auf 1.440 € pro Kalenderjahr vervierfacht und mit § 19a Einkommensteuergesetz (EStG) eine aufgeschobene Besteuerung für die MKB kleiner und mittlerer Unternehmen eingeführt wurde.

Nachdem Rückmeldungen aus der Praxis gezeigt haben, dass mit dem Fondsstandortgesetz nicht alle gesetzgeberischen Ziele erreicht werden konnten, hat die neue Bundesregierung aus SPD, BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN und FDP (Ampelkoalition) mit dem Regierungsbeschluss vom 16. August 2023 nur 2 Jahre später weitere wesentliche Forderungen der Unterzeichner des „Berliner Appells“ erfüllt, teilweise sogar übererfüllt. Mit den Verbesserungen im EStG will die Ampelkoalition „nicht nur die Möglichkeit zur Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern von Unternehmen verbessern, sondern auch die Attraktivität der Aktie allgemein dadurch erhöhen, dass Beschäftigte an das Anlageinstrument herangeführt werden.“ Zielgruppe des ZuFinG sind zwar insbesondere Startups, Wachstumsunternehmen sowie kleine und mittlere Unternehmen (KMU); von manchen Förderungsverbesserungen (z. B. Erhöhung des Steuerfreibetrags) profitieren aber auch die Beschäftigten größerer – bis hin zu den im DAX gelisteten – Unternehmen mit traditionellen Belegschaftsaktienprogrammen.

VERBESSERUNGEN/ÄNDERUNGEN IM EINKOMMENSTEUERGESETZ

1. Erhöhung des Steuer- und Sozialversicherungsfreibetrags auf 5.000 €

Der Steuerfreibetrag für Vorteile eines Arbeitnehmers im Rahmen eines gegenwärtigen Dienstverhältnisses aus der unentgeltlichen oder verbilligten Überlassung von direkten Vermögensbeteiligungen i. S. d. § 2 Abs. 1 Nr. 1 a, b und f–l sowie Abs. 2–5 Fünftes Vermögensbildungsgesetz (Aktien, Anteile an Genossenschaften/GmbHs, Stammeinlagen, Wandelschuldverschreibungen, Gewinn-

schuldverschreibungen, Genussscheine, stille Beteiligungen etc.) am Unternehmen des Arbeitgebers wird ab 1.1.2024 von derzeit 1.440 € auf 5.000 € erhöht (§ 3 Nr. 39 EStG).

Mit der Freibetragserhöhung sollen alle Arbeitgeber – unabhängig von ihrer Größe und Dauer ihres Bestehens – stärker motiviert werden, ihrer Belegschaft MKB anzubieten.

Aus der Steuerfreiheit folgt die **Sozialversicherungsfreiheit** in gleicher Höhe (§ 1 Abs. 1 Nr. 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung).

Voraussetzung für den Erhalt des Freibetrags ist weiterhin, dass es sich um eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers handelt, die grundsätzlich allen Mitarbeitenden (also auch Auszubildenden, geringfügig Beschäftigten, Teilzeitbeschäftigten und weiterbeschäftigten Rentnern) des Unternehmens offensteht, die ein Jahr oder länger ununterbrochen in einem gegenwärtigen (auch ruhenden) Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen.

Ausgenommen werden können aber z. B. Arbeitnehmer mit einem gekündigten Arbeitsverhältnis oder mit einem bis zur Übertragung der MKB auslaufenden Arbeitsverhältnis.

2. Erhöhung der Möglichkeit zur Entgeltumwandlung auf 2.000 €

Bislang konnten Vermögensbeteiligungen bis zum Höchstbetrag der steuerlichen Förderung von 1.440 € steuerbegünstigt (aber sozialversicherungspflichtig) auch durch Entgeltumwandlung finanziert werden. Dieser Betrag wurde um 560 € erhöht. Über 2.000 € hinausgehende Beträge sind künftig nur dann steuerfrei, wenn sie vom Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt gewährt werden. Der Gesetzgeber wollte damit unerwünschte „Lohnoptimierungen“ (legale Steuervermeidung) verhindern. Auch für den erhöhten steuerunschädlichen Entgeltumwandlungsbetrag gilt wie für alle Entgeltumwandlungsfälle in der Sozialversicherung keine Beitragsfreiheit.

Nach § 1 Abs. Nr. 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung sind dem Arbeitsentgelt nach § 14 SGB IV nur solche lohnsteuerfreien Zuwendungen des Arbeitgebers nicht zuzuordnen, die zusätzlich zum arbeitsvertraglich oder tarifvertraglich geschuldeten Entgelt gezahlt werden – und zwar unabhängig davon, ob dieses einmalig oder laufend gezahlt wird.

3. Einführung einer mittelbaren gesetzlichen Sperr-/Haltefrist von 3 Jahren

Nach heutiger Rechtslage kann eine über § 3 Nr. 39 EStG steuerlich begünstigte MKB unmittelbar nach Überlassung sofort wieder ohne Verlust der Steuerfreiheit verkauft werden, was einerseits Steuereinnahmen und andererseits eine nachhaltige Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand verhindert. Um dem entgegenzuwirken, wird über das Steuerrecht „mittelbar“ ein Anreiz für die Einhaltung einer Sperr-/Haltefrist (die Sperr-/Haltefristen im § 3 Nr. 39 EStG wurden 2002 abgeschafft) gesetzt. Der neue Absatz 4b von § 20 EStG regelt, dass in den Fällen des § 3 Nr. 39 EStG die steuerfreien geldwerten Vorteile nicht zu den Anschaffungskosten bei der Ermittlung des Gewinns bei den Kapitaleinkünften gehören, wenn die MKB innerhalb von 3 Jahren nach Übertragung veräußert oder unentgeltlich auf einen Dritten übertragen wurde. Im Ergebnis wird Abgeltungssteuer (Form der Quellensteuer) i. H. v. 25 % gemäß § 32d Abs. 1 Satz 1 EStG nicht nur auf einen etwaigen Veräußerungsgewinn, sondern auch auf den bisher steuerfrei belassenen Entgeltanteil erhoben. Das führt dazu, dass die MKB zwar nicht als Entgelt (Spitzensteuersatz: 42 %), wohl aber mit Abgeltungssteuer von 25 % versteuert werden muss, soweit sie den Sparerfreibetrag von 1.000 € für Alleinstehende und 2.000 € für Zusammenveranlagte übersteigen. Dazu kommt ein Solidaritätszuschlag von 5,5 % auf die Abgeltungssteuer (nicht auf die Kapitalerträge!), damit erhöht sich der Steuerabzug auf 26,375 %. Ggf. sind noch 9 % (bzw. 8 % in Bayern und Baden-Württemberg) Kirchensteuer auf die Abgeltungssteuer zu zahlen, dann erhöhen sich die Gesamtabgaben auf 27,99 % bzw. 27,82 %. Arbeitnehmer, deren persönlicher Grenzsteuersatz unter 25 % liegt, können den überschießenden Betrag der Abgeltungssteuer über den Lohnsteuerjahresausgleich („Günstigerprüfung“) geltend machen.

Dem Gesetzgeber erschien der bürokratische Aufwand bei den Depotbanken (Abführung von Abgeltungs- und Kirchensteuer sowie Solidaritätszuschlag) gegenüber der Einführung eines Sondersystems mit „echten“ Sperr-/Haltefristen verhältnismäßig.

4. Verbesserte Möglichkeiten zur aufgeschobenen Besteuerung

Der Anwendungsbereich der Vorschrift zur aufgeschobenen Besteuerung nach § 19a Abs. 3 EStG (2021 mit dem Fondsstandortgesetz eingeführt als „Sondervorschrift für Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit bei Vermögensbeteiligungen“) wurde deutlich erweitert. Damit soll die **„Dry-Income / Trockenes Einkommen - Problematik“** bewältigt werden. D. h. der Gesetzgeber will Arbeitnehmern helfen, die bisher Einkommensteuer auf den Wert der erhaltenen MKB zahlen müssen, ohne dafür Liquidität erhalten zu haben. Letzteres kann zu finanziellen Problemen führen, wenn die MKB nicht wieder sofort verkauft werden soll oder kann.

Die **wesentlichen Änderungen** zur Verbesserung der Praxistauglichkeit im Einzelnen:

- Erweiterung auf Fälle, in denen die Geschäftsanteile nicht nur vom Arbeitgeber selbst, sondern auch von einem (Gründungs-)Gesellschafter seines Arbeitgebers oder von Konzerngesellschaften (§ 18 AktiG) gewährt werden (§ 19a Abs. 1 Satz 3 EStG).
- Unternehmen werden künftig nach § 19a Abs. 3 EStG einbezogen, wenn sie bei der Anzahl der Beschäftigten das Vierfache und (kumulativ) bzgl. des Jahresumsatzes oder der Jahresbilanzsumme das Doppelte der KMU-Definition (Empfehlung der Kommission der Europäischen Gemeinschaften vom 6.5.2003 betreffend die Definition der Kleinstunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen, ABl. L 124 v. 20.5.2003, S. 36) nicht überschreiten. Das führt künftig zu einer Erfassung von Unternehmen bis 999 Mitarbeitern und einem Jahresumsatz bis 100 Mio. € oder einer Jahresbilanzsumme bis 86 Mio. €.

Die „Dry-Income / Trockenes Einkommen - Problematik“ stellt sich aber auch in Unternehmen mit mehr als 999 Arbeitnehmern, die Belegschaftsaktien-Programme anbieten. Da Aktien handelbare Wertpapiere sind, werden diese häufig verkauft, um die anfallende Lohnsteuer zu begleichen („Sell to cover“). Dieses Vorgehen steht allerdings im Kontrast zur Idee, alle Mitarbeiter (als „Ankeraktionäre“) größtmöglich und langfristig am Kapital ihres Unternehmens zu beteiligen. Deshalb bleibt zu hoffen, dass der Gesetzgeber den § 19a EStG künftig für alle Unternehmen öffnet, damit alle Arbeitnehmer von einer nachgelagerten Besteuerung profitieren können.

- Ausdehnung des Zeitraums für die unschädliche KMU-Schwellenwert-Überschreitung von 2 auf 6 vorangegangene Kalenderjahre. Ausweitung des maßgeblichen Gründungszeitpunkts des Unternehmens von maximal 12 auf 20 Jahre vor dem Beteiligungszeitpunkt (§ 19a Abs. 3 Satz 1 EStG).
- Finale Besteuerung wurde von 12 auf 20 Jahre hinausgeschoben.
Die Verschiebung des Besteuerungszeitpunktes soll auch für MKB gelten, die vor 2024 übertragen wurden (§ 19a Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 EStG).
- Neuer Abs. 4a: Keine Besteuerung für die Tatbestände „Ablauf von 20 Jahren“ (§ 19a Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 EStG) und „Beendigung des Dienstverhältnisses“ (§ 19a Abs. 4 Satz 1 Nr. 3 EStG), wenn der Arbeitgeber auf freiwilliger Basis spätestens mit der dem betreffenden Ereignis folgenden Lohnsteuer-Anmeldung unwiderruflich erklärt, dass er die Haftung für die einzubehaltende und abzuführende Lohnsteuer übernimmt.

Bereits bisher ist Voraussetzung für die Anwendung des § 19a EStG, dass die MKB zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt gezahlt wird. Eine **betragmäßige Begrenzung** von unentgeltlicher oder verbilligter Übertragung von MKB ist gesetzlich **nicht** vorgesehen.

Die einkommensteuerliche Begünstigung durch aufgeschobene Besteuerung gilt allerdings nicht für die **Sozialversicherung**; insoweit kommt es zu einer Verbeitragung im Zeitpunkt der Übertragung der MKB – soweit die Beitragsbemessungsgrenzen durch sonstiges Arbeitsentgelt noch nicht überschritten sind.

FAZIT

Zu hoffen ist, dass der Regierungsentwurf des ZuFinG schnell die parlamentarischen Hürden überwindet, damit die Unternehmen für das kommende Geschäftsjahr rechtliche Klarheit für die Umsetzung der Verbesserungen der staatlichen Rahmenbedingungen für die MKB (wie sie im „Berliner Appell“ der Unternehmensvertreter gefordert wurden) ihrer Belegschaft bekommen.

Eine konsequente Ausschöpfung der neuen staatlichen Förderungsmöglichkeiten durch die Unternehmen wäre ein großer Schritt zur Weiterentwicklung der sozialen Marktwirtschaft hin zu einer **„mitarbeiterbeteiligten Marktwirtschaft“**.

Abschließend bleibt festzustellen, dass die vorgesehenen erheblichen Verbesserungen für die **Mitarbeiterkapitalbeteiligung** bei einer großen Beteiligungsquote der Belegschaft auch eine Stärkung dieser (nach der betrieblichen Mitbestimmung und der Unternehmensmitbestimmung) **3. Stufe der Arbeitnehmermitbestimmung** bedeuten.