

## **Stellungnahme der Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft e.V. (Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung – AGP) zum Referentenentwurf des Bundesministeriums der Finanzen**

### **Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung des Fondsstandorts Deutschland ...**

#### **Zu: Artikel 3. Änderung des Einkommensteuergesetzes**

§ 3,39: Erhöhung des Freibetrags von „360 Euro“ auf „720 Euro“

§ 19a: Sondervorschrift für Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit bei Vermögensbeteiligungen

#### **1. Zusammenfassende Bewertung**

Wenn es darum geht, die Verbreitung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland substanziell zu steigern, so sind mit den neuen Regelungen – Erhöhung des Freibetrags nach § 3,39 EStG und nachgelagerte Besteuerung nach § 19a EStG – erste Schritte gemacht worden, die aber nicht ausreichend sind.

1. Der Freibetrag nach § 3,39 EStG muss auf internationales Niveau angehoben werden.
2. Die Regelung muss rückwirkend zum 1.1.2021 gelten.
3. Auch die Einlagen der Mitarbeiter müssen im Rahmen des geltenden Freibetrags steuer- und sozialabgabenfrei sein.
4. Die nachgelagerte Besteuerung nach § 19a EStG muss für alle Unternehmen und auch für die Einlagen der Mitarbeiter gelten.
5. Der Nutzen für KMU und Startup-Unternehmen ist zu bezweifeln.
6. Die Förderung nach dem Vermögensbildungsgesetz muss durch eine Verdoppelung der Einkommensgrenzen bei der Arbeitnehmersparzulage wieder in Kraft gesetzt werden.

## 2. Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland

Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist ein unternehmerisches und gesellschaftspolitisches Thema ersten Ranges. Sie bietet Unternehmen und Mitarbeitern weitreichende Vorteile und ist geeignet, breiten Schichten der Bevölkerung die Teilhabe am Erfolg der Wirtschaft zu eröffnen und dadurch einen wesentlichen Beitrag zur Vermögensbildung und zur Bildung von Altersvorsorgekapital zu leisten.

Die Beteiligung der Arbeitnehmer am Kapital des eigenen Unternehmens, sei es über Aktien, stille Beteiligungen oder Genussrechte, führte aber lange Zeit ein Schattendasein in der Öffentlichkeit, den Medien und auch der Politik. Im europäischen Vergleich liegt Deutschland bei der Verbreitung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung somit auch deutlich zurück.

Die Statistik des Deutschen Aktieninstituts DAI verzeichnet in 2019 ca. 1 Mio. Belegschaftsaktionäre (in 2018 waren es noch fast 1,3 Mio.) in ca. 700 Unternehmen. Hinzu kommen nach Schätzungen des Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung – AGP etwa 800.000 bis 1. Mio. stille Gesellschafter bzw. Inhaber von Genussrechten in ca. 2.500 Unternehmen.

Im “Annual Economic Survey 2019” des europäischen Dachverbands (European Federation of Employee Share Ownership, EFES, Brüssel) belegt Deutschland bei den Unternehmen mit “breitflächigen” Beteiligungsprogrammen den 16. Rang.

Mehr Mitarbeiterbeteiligung erfordert bessere Rahmenbedingungen. Deutschland hat hier erheblichen Nachholbedarf. Eine Ursache für zu wenig Mitarbeiterkapitalbeteiligung liegt hier – darin sind alle Experten einig – in den steuerlichen Nachteilen, also in dem zu geringen Freibetrag für Investitionen in das eigene Unternehmen.

In Deutschland beträgt dieser Freibetrag noch 360 EUR pro Jahr und Mitarbeiter. Zum Vergleich:

- Niederlande 1.200 EUR / Italien 2.100 EUR / Ungarn 3.200 EUR / Großbritannien 4.000 EUR / Österreich 4.500 EUR (in bestimmten Fällen 7.500 EUR) / Spanien 12.000 EUR

EFES fasst den Befund einfach und deutlich zusammen: „Fiscal incentives are indispensable prerequisites for the development of employee share ownership“.

Die Politik hat dieses Problem in den letzten Jahren zunehmend erkannt. Schon Ende 2019 hat der Koalitionsausschuss von CDU/CSU und SPD die Anhebung des steuerlichen Freibetrags für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen von 360 EUR auf 720 EUR beschlossen.

Auch in den Unternehmen gibt es eine zunehmend positivere Bewertung, insbesondere seit einigen Jahren auch im Mittelstand. Hier hat nicht zuletzt der Fachkräftemangel zu einem Umdenken geführt.

Attraktive Programme mit hohen Zuwendungen durch den Arbeitgeber verzeichnen auch hohe Beteiligungsquoten – gerade im Bereich niedriger Gehaltsgruppen. Sol-

che Programme sind oft die einzige Chance für Geringverdiener Vermögen aufzubauen. Die bessere Förderung der Mitarbeiterbeteiligung ist also auch eine sozialpolitische Aufgabe.

Und für Startups und junge Unternehmen sind adäquate Rahmenbedingungen für die Mitarbeiterbeteiligung ein nahezu existentielles Anliegen.

### **3. Das Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz von 2009**

#### **Die steuerliche Förderung: § 3,39 EStG**

Das im Jahr 2009 in Kraft getretene Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz (MKBG) mit der zentralen Regelungen nach dem damals neuen § 3,39 EStG hat zu einer deutlichen Verbesserung der Förderung geführt.

Die Regelung sieht vor, dass das Arbeit gebende Unternehmen seinen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Unternehmensanteile bis zu einer Höhe von 360 EUR p.A. steuer- und sozialabgabenfrei überlassen kann.

Diese Regelung ist fester Bestandteil nahezu aller Beteiligungsprogramme sowohl in den (großen) Aktiengesellschaften als auch in den Familienunternehmen des Mittelstands.

Hinzu kommt eine wichtige Detailregelung:

Wenn die Zuwendung durch den Arbeitgeber nicht oder nicht in vollem Umfang des Freibetrags gewährt wird, können die Mitarbeiter die Differenz in Form von selbst geleisteten Einzahlungen in das Beteiligungsprogramm ausschöpfen, wenn diese als Einlagen gemäß § 3 Nr. 39 EStG deklariert werden. Diese Entgeltumwandlung der Mitarbeiter ist dann zwar ebenfalls steuerfrei, nicht aber – wie die Zuwendung des Arbeitgebers – auch sozialabgabenfrei.

Von dieser „halben Förderung“ wird in der Praxis kaum Gebrauch gemacht; die Unternehmen scheuen den Erklärungsaufwand gegenüber den Mitarbeitern und die komplexe administrative Abwicklung, zumal es bei einem Freibetrag von 360 EUR um relativ geringe Beträge geht.

#### **Die Förderung nach dem Vermögensbildungsgesetz**

Die geltende Förderung nach dem 5. Vermögensbildungsgesetz spielt wegen der niedrigen Einkommensgrenzen für die Arbeitnehmersparzulage (20.000 EUR / 40.000 EUR zu versteuerndes Einkommen) in der Praxis ebenfalls kaum mehr eine Rolle.

#### **Der Deutschlandfonds**

Teil des Gesetzes war auch der sogenannte „Deutschlandfonds“. Mit diesem Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen sollte ein einfaches Beteiligungsangebot vor allem für mittelständische Unternehmen geschaffen werden, das die in der Praxis vor-

handenen Umsetzungsprobleme bei der Einrichtung eines eigenen Beteiligungsprogramms umgeht und eine Diversifizierung der durch die Mitarbeiter eingebrachten Einlagen ermöglicht.

Diese Fonds sind nie aufgelegt worden. Die entsprechenden Regelungen sind 2013 entfallen. Maßgebliche Gründe waren die gesetzlich fixierten Hürden für die Fondsgesellschaften bei der Angebotsentwicklung und beim Management des Fondsvermögens.

## **4. Die neuen Regelungen des FoG – Bewertung**

### **§ 3,39: Erhöhung des Freibetrags von „360 EUR“ auf „720 EUR“**

Mit dem Fondsstandortgesetz wird die nun seit mehr als einem Jahr angekündigte Verdoppelung des Freibetrags nach § 3,39 EStG auf den Weg gebracht. Diese Erhöhung ist zunächst natürlich zu begrüßen. Die (finanzielle) Attraktivität von Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen steigt sowohl für die Mitarbeiter als auch die Unternehmen.

Die Kluft zu den noch immer deutlich höheren Freibeträgen in vielen Ländern der EU und im angelsächsischen Raum bleibt aber nach wie vor groß.

Darüber hinaus bleibt die strukturelle Benachteiligung der Mitarbeiter bestehen. Nur die Zuwendung durch den Arbeitgeber ist steuer- und sozialabgabenfrei, die Einlagen der Beschäftigten nach § 3,39 EStG sind nach wie vor zwar steuerfrei, aber sozialabgabenpflichtig.

Wenn an dieser Einschränkung nichts geändert wird, kann die Erhöhung des Freibetrags nicht ihre volle Wirksamkeit entfalten. Nur wenige Unternehmen werden den Mitarbeitern die vollen 720 EUR p.A. gewähren können oder wollen. Und ob jetzt angesichts eines höheren Freibetrags deutlich mehr Unternehmen für diesen Fall die komplexen Regelungen der „halben Förderung“ anwenden, ist höchst ungewiss. Ein Teil des Effekts, der mit der Erhöhung angestrebt wird, droht zu „verpuffen“.

### **§ 19a: Sondervorschrift für Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit bei Vermögensbeteiligungen**

Die „nachgelagert Besteuerung“ ist ein neues Förderungsinstrument für die Mitarbeiterkapitalbeteiligung.

Die Regelung sieht vor, dass der Vorteil aus einer Mitarbeiterbeteiligung erst dann der Lohnsteuer unterfällt, wenn dem Mitarbeiter aus seiner Beteiligung liquide Mittel zufließen, d.h. wenn die Beteiligung verkauft oder, vorzugsweise bei Genussrechten und stillen Beteiligungen, an das Unternehmen zurückgegeben wird.

Bei dieser Regelung gibt es zwei wichtige und nachteilige Einschränkungen:

1. Die Regelung soll nur angewendet werden, wenn es sich um ein Unternehmen handelt, das die KMU-Definition der EU erfüllt und nicht älter als 10 Jahre ist. Die KMU-Definition erfüllen Unternehmen mit weniger als 250 Mitarbeitern bei einem Jahresumsatz von höchstens 50 Mio. EUR oder einer Jahresbilanzsumme von höchstens 43 Mio. EUR.

Es ist begrüßenswert, dass die Regelung nicht, wie in einem vorangegangenen Entwurf vorgesehen, auf Startups beschränkt bleibt, sondern auf alle Unternehmen ausgedehnt wird, die die genannten Bedingungen erfüllen.

Es drängt sich aber die Frage auf, wie die etwas willkürlich anmutenden Einschränkungen im Hinblick auf das Alter des Unternehmens und seine Größe begründet werden und warum diese Regelung nicht für alle Unternehmen gelten soll, zumal die Versteuerung nur aufgeschoben, nicht aber aufgehoben ist.

2. Die Regelung gilt nur für Zuwendungen des Arbeitgebers. Die strukturelle Benachteiligung der Mitarbeiter setzt sich auch bei dieser Regelung fort. Eigene Einlagen der Mitarbeiter sind nach wie vor zum Zeitpunkt der Begründung der Einlage zu versteuern.

Die Begrenzung auf Zuwendungen durch den Arbeitgeber in jungen KMU schränkt die Wirksamkeit dieser Regelung massiv ein. Nahezu alle diese Unternehmen firmieren als GmbH oder Personengesellschaften und können somit keine gesellschaftsrechtlichen Beteiligungen im Rahmen eines Beteiligungsprogramms, das sich an alle Mitarbeiter richtet, ausgeben. Lediglich für die vergünstigte Übertragung von Gesellschaftsanteilen an einzelne Mitarbeiter oder Führungskräfte zum Beispiel im Rahmen der Unternehmensnachfolge ergeben sich Vorteile.

„Breitflächige“ Beteiligungsprogramme, die alle Beschäftigten einbeziehen, werden in KMU bzw. im Mittelstand in aller Regel als mezzanine Beteiligungen abgegeben (stille Beteiligungen und Genussrechte). Hier sind den Zuwendungen des Unternehmens aber enge Grenzen gesetzt, weil mezzanine Beteiligungen letztlich Verbindlichkeiten darstellen.

3. Da Startup-Unternehmen ebenfalls vorwiegend als GmbH firmieren und keine schuldrechtlichen Beteiligungen ausgeben können und wollen, ist der Nutzen des § 19a EStG für diese spezielle Unternehmensgruppe zu bezweifeln.

Auch in Hinblick auf diese neue Förderung ist also zu befürchten, dass angesichts nicht praxistauglicher Detailregelungen der erwünschte Erfolg nicht oder nur in geringem Maße eintritt.

Kassel, 14.12.2020

Dr. Heinrich Beyer / Geschäftsführer