

Mitarbeiterkapitalbeteiligungen als Lösung des Fachkräftemangels?

Bis zu sieben Millionen Fachkräfte werden bis 2035 in Deutschland fehlen. Als Grund für den Fachkräftemangel gilt unter anderem der demografische Wandel. Die zahlenmäßig starken Jahrgänge der Babyboomer gehen langsam in Rente, so dass die Zahl der Ruheständler bis 2030 massiv ansteigt.

Um dieser Entwicklung zu bremsen – an stoppen kann nicht gedacht werden –, versucht die Ampel-Regierung durch verschiedene Maßnahmen wie die Aktivierung der stillen Reserve, die Erhöhung der Lebensarbeitszeit, die 42-Stunden-Woche oder das Potenzial der Zuwanderung einiges.

Ein besonderes Instrument soll Thema meines Editorials 9-2024 sein:

Die Mitarbeiterkapitalbeteiligungen

Wie in all unseren Editorials gilt auch für diese Ausgabe, für entstehende Fragen zu diesem Themenbereich jederzeit hilfreich zu sein. Wir freuen uns, wenn Sie mit uns Kontakt aufnehmen.

Das Zukunftsfinanzierungsgesetz, das am 24. November 2023 vom Bundesrat verabschiedet wurde, bringt umfangreiche Änderungen im Bereich der Mitarbeiterkapitalbeteiligungen. Ziel des Gesetzes ist es, insbesondere Start-ups, Wachstumsunternehmen sowie kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) den Zugang zum Kapitalmarkt zu erleichtern und die steuerlichen Rahmenbedingungen zu verbessern.

Das Zukunftsfinanzierungsgesetz und das Wachstumschancengesetz haben die steuerlichen Rahmenbedingungen für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen erheblich verändert. Positiv zu vermerken ist die Erhöhung des Freibetrags auf 2.000 EUR gemäß § 3 Nr. 39 EStG ab 2024. Dies macht Kapitalbeteiligungen attraktiver und könnte dazu beitragen, qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten.

Beraterhinweis

Ursprünglich war eine Erhöhung auf 5.000 EUR geplant, was jedoch nicht umgesetzt wurde. Dennoch ist die Erhöhung ein positiver Schritt zur Förderung von Mitarbeiterbeteiligungen.

Zu beachten ist bei der Anwendung die Voraussetzung für die Steuerfreiheit, dass nämlich die Beteiligung mindestens allen Arbeitnehmern offenstehen muss, die im Zeitpunkt der Bekanntgabe des Angebots ein Jahr oder länger ununterbrochen in einem gegenwärtigen Dienstverhältnis zum Unternehmen stehen.

Beraterhinweis

Es wäre außergewöhnlich, wenn nicht Fragen bis zum BFH getragen würden, was man unter einem gegenwärtigen Dienstverhältnis versteht. Fallen der Mutterschutz, die Elternzeit oder eine befristete Tätigkeit im Ausland auch darunter? Antwort lt. Finanzverwaltung: JA!

Bei ruhenden Arbeitsverhältnissen muss auf die Entscheidung des BFH (Az: V I R 4/24) gewartet werden.

Wichtig in diesem Zusammenhang ist die Tatsache, dass die Regelung der Steuerbefreiung arbeitgeberbezogen ist. Steht ein Arbeitnehmer im Kalenderjahr, in dem steuerfreie Vermögensbeteiligungen gewährt werden, in mehreren Dienstverhältnissen, so kann die Steuerfreiheit mehrmals in Anspruch genommen werden.

Ein weiterer wichtiger Aspekt des Gesetzes ist die aufgeschobene Besteuerung der geldwerten Vorteile aus Vermögensbeteiligungen gemäß § 19a EStG. Diese Regelung zielt darauf ab, die "dry income"-Problematik zu entschärfen, bei der Mitarbeiter Steuern auf nicht realisierte Gewinne zahlen müssen.

Beraterhinweis:

Dieses tritt auf, wenn es zu steuerpflichtigem Arbeitslohn kommt, ohne dass dem Mitarbeiter liquide Mittel zufließen.

Sind alle Bedingungen erfüllt, profitieren Arbeitnehmer von einem Wahlrecht. Der geldwerte Vorteil kann statt bei der Übertragung erst zu einem späteren Zeitpunkt, nämlich erst bei der Veräußerung oder der unentgeltlichen Übertragung, der Lohnbesteuerung zugrunde gelegt werden. Spätestens ist der Vorteil jedoch nach 15 Jahren zu versteuern oder – ggf. vorher – bei der Beendigung des Dienstverhältnisses.

Trotz dieser positiven Entwicklungen gibt es auch kritische Punkte.

- Die Einführung einer Haltefrist von drei Jahren wird wohl die Flexibilität der Mitarbeiter einschränken und den administrativen Aufwand für Unternehmen erhöhen.
- Zudem bleibt die sofortige Sozialversicherungspflicht bestehen. Die sich daraus ergebenden finanziellen Belastungen für die Mitarbeiter könnten die Attraktivität mindern.
- Der Steueraufschub ist nur möglich, wenn das Arbeitgeber-Unternehmen bestimmte Größenmerkmale nicht überschreitet. Diese Schwellenwerte sind mit dem Zukunftsfinanzierungsgesetz deutlich angehoben worden.

Virtuelle Beteiligungen sind unter steuerlicher Hinsicht zunächst nachteilig. Sie zählen nicht zu den begünstigten Vermögensbeteiligungen an dem Unternehmen des Arbeitgebers.

Daher können Arbeitnehmer bei virtuellen Beteiligungen den Freibetrag nach § 3 Nr. 39 EStG nicht in Anspruch nehmen. Die Folge ist, dass die Zahlung bei einer virtuellen Beteiligung in voller Höhe der Besteuerung und auch den Sozialabgaben unterliegt.

Zusammenfassend bietet das Zukunftsfinanzierungsgesetz sowohl Chancen als auch Herausforderungen. Während die Erhöhung des Freibetrags und die aufgeschobene Besteuerung positive Aspekte darstellen, bleiben die Einschränkungen und administrativen Hürden kritisch zu betrachten. Sie sollten die neuen Regelungen genau prüfen und deren Auswirkungen auf ihre Mitarbeiterbeteiligungsprogramme genau abwägen, wenn sie dies als Lösung für Ihr Facharbeiterproblem erachten.

Wie eingangs angeboten freuen wir uns, wenn Sie zu diesen oder anderen Themen Fragen an uns stellen. Das Team der Weichselbaum & Sommerer GmbH StBG/WPG wird stets bemüht sein, alle ihre Fragen bestmöglich zu beantworten.

Mit freundlichen Grüßen aus dem Merian Forum

Gerhard Weichselbaum
vereidigter Buchprüfer, Steuerberater
©