

Mehr Rückenwind

Das neue Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz

In Sachen Mitarbeiterkapitalbeteiligung belegt Deutschland im internationalen Vergleich lediglich das Mittelfeld. Das soll sich nach dem Willen der Bundesregierung ändern. Stefan Fritz informiert über das neue Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz, das am 01.04.2009 in Kraft getreten ist.



Zahlreiche Unternehmen beteiligen ihre Mitarbeiter am Erfolg, aber nur wenige konnten sich bisher für eine Kapitalbeteiligung begeistern. In diesem Bereich belegen deutsche Unternehmen im internationalen Vergleich lediglich einen Platz im Mittelfeld. Zu wenig, findet die Bundesregierung und hat sich deshalb für eine Verbesserung der steuerlichen Förderung eingesetzt. Dies war auch unmittelbar mit dem Wunsch verbunden, einen Beitrag zur Verbesserung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer zu leisten.

Das Gesetz zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung (Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz) ist am 01.04.2009 in Kraft getreten. Es beinhaltet Änderungen des Einkommensteuergesetzes (EStG), des Fünften Vermögensbildungsgesetzes (5. VermBG) und bewirkt eine Erweiterung des Investmentgesetzes (InvG).

Höhere Arbeitgeberzuwendungen

Die Änderungen im Bereich des Einkommensteuergesetzes führen dazu,

dass den Arbeitgebern eine höhere Zuschussung von Kapitalbeteiligungen der Mitarbeiter ermöglicht wird. Der Zuschuss, dessen juristische Grundlage bisher in § 19a EStG angesiedelt war, findet sich nunmehr in § 3 Nr. 39 EStG wieder.

Der Zuschuss, der in Form der unentgeltlichen oder verbilligten Überlassung von Beteiligungen gewährt werden

den kann, steigt von 135 € auf 360 € je Jahr an. Nach wie vor kann dieser Zuschuss steuer- und sozialversicherungsfrei gewährt werden. Mit seiner Erhöhung sind allerdings einige Veränderungen verknüpft:

> Das Häufungsprinzip, das in der Vergangenheit einen Mindestbeitrag des Mitarbeiters in Höhe des Zuschussbetrags forderte, entfällt ersatzlos.

Ein Rechenbeispiel

Die Muster GmbH bietet ihren Mitarbeitern eine Beteiligung am Kapital an, die sich zu 5 % fest verzinst. Hans Mustermann zeichnet einen Anteil in Höhe von 1.000 €. Ihm wird darauf eine Förderung von 360 € gewährt. Zudem ist Herr Mustermann als Verheirateter mit einem Jahreseinkommen in Höhe von 38.000 € VL-berechtigt. Welche Rendite hat Herr Mustermann nach sechs Jahren erwirtschaftet?

Kapitalanteil	1.000 €	
./ . Förderanteil	360 €	
= Eigenbeitrag	640 €	(davon 400 € als VL)
Zinsen (6 Jahre mit 5 % auf 1.000 €)	300 €	
+ Förderanteil	360 €	
+ Sparzulage (20 % auf 400 €)	80 €	
= Gesamtertrag nominal	740 €	
Ertrag pro Jahr	123,33 €	
Rendite pro Jahr (auf Basis des Eigenbeitrags)	19 %	

Anmerkungen

> Die Kapitalerträge unterliegen der Abgeltungsteuer in Höhe von 25 %. Weiter fallen Kirchensteuer und Solidaritätsbeitrag an. Der Zufluss aus Förderung und Sparzulage ist hingegen steuerfrei. Ebenfalls ist er sozialversicherungsfrei.

> Es zeigt sich, dass Kapitalbeteiligungen bei rein finanzmathematischer Betrachtung einen Vergleich mit anderen Finanzanlagen nicht scheuen müssen. Dennoch gilt auch hier der Rat: Finanzanlagen sollten grundsätzlich gestreut werden, um die Gefahr, die von Verlustrisiken ausgeht, möglichst zu reduzieren.



Stefan Fritz
ist Geschäftsführender
Gesellschafter der
mit-unternehmer.com
Beratungs-GmbH
www.mit-unternehmer.com

Wortlaut des § 3 Nr. 39 EStG

Der Vorteil des Arbeitnehmers im Rahmen eines gegenwärtigen Dienstverhältnisses aus der unentgeltlichen oder verbilligten Überlassung von Vermögensbeteiligungen im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a, b und d bis l und Abs. 2 bis 5 des Fünften Vermögensbildungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 4. März 1994 (BGBl. I S. 406), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 7. März 2009 (BGBl. I S. 451), in der jeweils geltenden Fassung, am Unternehmen des Arbeitgebers, soweit der Vorteil insgesamt 360 Euro im Kalenderjahr nicht übersteigt. Voraussetzung für die Steuerfreiheit nach Satz 1 ist, dass

a) die Vermögensbeteiligung als freiwillige Leistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn überlassen und nicht auf bestehende oder künftige Ansprüche angerechnet wird und
b) die Beteiligung mindestens allen Arbeitnehmern offensteht, die im Zeitpunkt der Bekanntgabe des Angebots ein Jahr oder länger ununterbrochen in einem gegenwärtigen Dienstverhältnis zum Unternehmen stehen.

Als Unternehmen des Arbeitgebers im Sinne des Satzes 1 gilt auch ein Unternehmen im Sinne des § 18 des Aktiengesetzes. Als Wert der Vermögensbeteiligung ist der gemeine Wert anzusetzen;

> Es muss sichergestellt sein, dass die Kapitalbeteiligung als freiwillige Leistung gewährt wird. Eine Aufrechnung mit bestehenden Entgeltansprüchen des Mitarbeiters (Entgeltumwandlung) ist nicht gestattet.

> Gleichzeitig muss die Kapitalbeteiligung allen Mitarbeitern gewährt werden, die mindestens ein Jahr ununterbrochen in einem Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber stehen.

Mehr Gleichbehandlung

Diese Änderungen begeistern nicht unbedingt jeden. Sie bringen es zum Beispiel mit sich, dass reine Beteiligungsmodelle für Führungskräfte nicht mehr bezuschusst werden können. Unter Gleichbehandlungsgesichtspunkten ist dies allerdings zu begrüßen.

Bestehende Modelle, die Zuschüsse in der Vergangenheit auf Grundlage des § 19a EStG gewährt haben, können fortgesetzt werden. Für diese Fälle besteht ein Bestandsschutz bis zum Jahr 2015.

Mehr Sparzulage bei VL

Nach wie vor kann die Kapitalbeteiligung von Mitarbeitern – in Ergänzung zum Arbeitgeberzuschuss – aus vermögenswirksamen Leistungen (VL) erbracht werden. Dabei ist die VL-Berechtigung an Einkommensgrenzen gekoppelt, die das zu versteuernde Jahreseinkommen des Mitarbeiters zu Grunde legen. Die Einkommensgrenzen wurden einer längst überfälligen Anpassung unterzogen. Sie betragen nunmehr 20.000 € für Ledige (bislang 17.900 €) und 40.000 € für Verheiratete (bislang 35.800 €).

Erfüllt der Mitarbeiter diese Anforderungen, fließt ihm nach Ablauf der Sperrfrist von sechs Jahren eine Sparzulage in Höhe von 20 % zu. Die Sparzulage wird auf Basis eines maximalen VL-Anlagebetrags in Höhe von 400 €/Jahr berechnet. Auch hier zeigt sich, dass der Bundesregierung und dem Gesetzgeber die Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung am Herzen liegt. Denn: Im Gegensatz zur Sparzulage auf

Bausparverträge, die weiterhin bei 9 % verharrt, betrug die Sparzulage für Beteiligungsmodelle zuvor 18 %.

Schutz vor Insolvenz

Kapitalbeteiligungen der Mitarbeiter sind nicht ohne Risiko. Problematisch kann insbesondere die Insolvenz des Arbeitgebers sein. Da dieses Risiko nicht von der Hand zu weisen ist, bieten viele Unternehmen ihren Mitarbeitern die Insolvenzabsicherung ihrer Anlage an. Dies ist, da die Absicherung mit zusätzlichen Kosten verbunden ist, in der Regel auch mit einem Renditeabschlag verknüpft.

In der Vergangenheit wurde zur Absicherung gegen Insolvenzrisiken meist die Bürgschaft einer Bank herangezogen. Nun bieten sich durch die Änderungen des Investmentgesetzes aber auch Fondslösungen an. Die Konstruktion soll dabei wie folgt aufgebaut sein: Das von den Mitarbeitern erbrachte Kapital wird einem Fonds (Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen) gegen Überlassung von Fondsanteilen zugeführt. Der Fonds legt die Finanzmittel in den Beteiligungsunternehmen (binnen einer Anlaufzeit von zwei Jahren soll eine Quote in Höhe von 60 % erreicht sein) und am Kapitalmarkt an. Erwirtschaftete Erträge fließen den Anteilseignern der Fondsanteile, also dem beteiligten Mitarbeiter, zu. Somit ist der Mitarbeiter nur noch zu Bruchteilen an dem Ertrag „seines“ Unternehmens beteiligt. Bei einer Insolvenz des Arbeitgebers erleiden die Fondsanteile nur einen quotalen Verlust. Nicht ganz unproblematisch kann jedoch die Rückgabe der Anteile sein, da der Fonds teilweise in illiquide Anlagen (z.B. das Investment an den Beteiligungsunternehmen) investiert, welche nicht immer zeitnah zu realisieren sind. Aus diesen Gründen sieht das Investmentgesetz für diesen Fall die Möglichkeit einer Verzögerung der Auszahlung vor.

Fazit

Am Grundtatbestand, dass Mitarbeiterkapitalbeteiligungen für Mitarbeiter wie Arbeitgeber sinnvoll und attraktiv sind, ändert das neue Gesetz wenig. Es erhöht jedoch durch die lukrativere Förderung die Renditechancen und beseitigt dadurch psychologische Hürden, die derzeit noch sehr verbreitet sind. ■

Hinweis der Redaktion: Zu verschenken!

Vom Verlag symposion publishing haben wir drei Exemplare des Buches „Mitarbeiterbeteiligung im Mittelstand. Ein Atlas erfolgreicher Beteiligungsmodelle“ erhalten, das von Stefan Fritz herausgegeben wird. Diese wollen wir an Leserinnen und Leser von „der betriebsrat“ weiterreichen. Wer ein Exemplar erhalten möchte, wird gebeten, uns per Fax (02381/97223015) oder E-Mail (info@redaktion-dbr.de) unter dem Stichwort „Mitarbeiterkapitalbeteiligung“ Namen und vollständige Anschrift mitzuteilen. Einsendeschluss ist der 31.05.2009. Die Verlosung der Bücher erfolgt unter Ausschluss des Rechtswegs.

