

Pressemitteilung - Newsletter Nr. 2011 / 01

mit-unternehmer.com Unternehmensbefragung **Was halten Sie von dem Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz?**

Historie

Lange Zeit war der § 19a EStG das Maß aller Dinge. Im Rahmen einer Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung konnten die Unternehmen den Erwerb von Kapitalanteilen durch die Mitarbeiter mit einem Betrag von maximal € 135 pro Jahr und Mitarbeiter steuer- und sozialversicherungsfrei unterstützen.

Diese Regelung wurde in der Vergangenheit vielfach kritisiert, da die Zuwendung einerseits zu gering (Spötter sprachen vom „Taschengeldparagrafen“) für eine effiziente Vermögensbildung gesehen wurde, andererseits die sachgerechte Anwendung (z.B.: Häufungsprinzip) in der Praxis nicht problemlos war.

Neue gesetzliche Regelung

Am 7. März 2009 trat das Gesetz zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung (Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz) in Kraft. Damit hatte § 19a EStG ausgedient, an seine Stelle trat § 3 Ziffer 39 EStG. Die neue Bestimmung sieht eine steuer- und abgabenfreie Förderung der im 5. VermBG aufgeführten Formen der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung bis zu einem Höchstbetrag von € 360 vor. Neben der Erhöhung des möglichen Förderbetrages wurden auch die Anwendungsbestimmungen modifiziert, was in einigen Punkten als Vereinfachung gesehen werden kann.

Eine Novellierung des neuen Förderansatzes ließ nicht lange auf sich warten. Am 26.3.2010 hat der Bundesrat das „Gesetz zur Umsetzung steuerrechtlicher EU-Vorgaben sowie weiterer steuerrechtlicher Regelungen“ verabschiedet. Mitarbeiter können sich nun auch über Entgeltumwandlung im Rahmen des Höchstbetrages des § 3 Ziffer 39 EStG am Arbeit gebendem Unternehmen beteiligen, wenn dieser Betrag nicht bereits durch Unternehmenszuwendungen ausgeschöpft ist. Die Neuregelung ist allerdings mit einem Wehmutsstropfen behaftet. Während bei Unternehmenszuwendungen zur Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung der Höchstbetrag von € 360 weder der Lohnsteuer noch der Sozialversicherung unterliegt, besteht bei Kapitalanteilen, die durch Eigenleistungen (Entgeltumwandlung) der Mitarbeiter finanziert wurden zwar ebenfalls Lohnsteuerfreiheit; es besteht jedoch keine Freiheit in der Sozialversicherung.

mit-unternehmer.com Beratungs-GmbH

Austraße 4 • 96047 Bamberg • Tel. 0951 / 3018336-0 • Fax 0951 / 2098093
www.mit-unternehmer.com • kontakt@mit-unternehmer.com
V.i.S.d.P.: Geschäftsführer Stefan Fritz

mit-unternehmer.com wollte wissen, wie die neue gesetzliche Regelung bei den Beteiligungsunternehmen ankommt.

Die Ergebnisse

Obwohl die neuen gesetzlichen Förderungsmaßnahmen von vielen Experten nicht uneingeschränkt positiv gesehen werden, haben die befragten Unternehmen „unter dem Strich“ ein positives Fazit gezogen. Insgesamt wurde dem Gesetz mit 2,48 eine noch gute Schulnote erteilt. Dies ist für ein Steuergesetz ein durchaus akzeptabler Wert.

Im Einzelnen wird angeführt, dass die Erhöhung des Förderungsrahmens eine deutlich attraktivere Modellgestaltung zulässt. Auch die vereinfachten Anwendungsmodalitäten werden durchwegs begrüßt, insbesondere wurde hier als wegweisend genannt, dass die Abgabefreiheit von Unternehmenszuwendungen keine Eigenleistung der Mitarbeiter mehr voraussetzt.

Anscheinend hat auch eine spürbare Zahl von Unternehmen den neuen gesetzlichen Förderrahmen zum Einstieg in eine Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung genutzt und erstmals Erfahrungen mit Beteiligungsmodellen gesammelt. Die angeführten Erfahrungen können zwar nicht verallgemeinert werden und sind auch nicht repräsentativ. Dennoch ist es von Interesse, wenn Unternehmen antworten, dass die Mitarbeiter sich jetzt besser mit dem Unternehmen identifizieren. Ein weiterer O-Ton: „Unser eingesetztes Förderungskapital hat sich bereits nach einem Jahr durch die Umsatzsteigerung rentiert“.

Nicht zu überhören waren auch die Stimmen, die den materiellen Aspekt der Mitarbeiter-Beteiligung nur als einen Baustein sehen auf dem Weg, den Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit zu minimieren. Ähnlich diejenigen, die betonen, dass Mitarbeiterbeteiligung aus materiellen und immateriellen Komponenten (z.B. Führung, Unternehmenskultur) bestehe und ein Erfolg nur dann eintrete, wenn beide Komponenten gelebt werden.

Das Ergebnis der Umfrage beinhaltet nicht nur positive Antworten, es sind auch viele kritische Stimmen laut geworden, die weitere Verbesserungen monieren. Vor allem wurde „kritisiert“, dass die Entgeltumwandlung der Sozialversicherung unterliegt, die Finanzverwaltung teilweise Schwierigkeiten in der Umsetzung macht und verwaltungstechnische Notwendigkeiten (z.B. die Bewertung des geldwerten Vorteils bei der Ausgabe von Belegschaftsaktien) praxisfremd sind.

mit-unternehmer.com Beratungs-GmbH

Austraße 4 • 96047 Bamberg • Tel. 0951 / 3018336-0 • Fax 0951 / 2098093
www.mit-unternehmer.com • kontakt@mit-unternehmer.com
V.i.S.d.P.: Geschäftsführer Stefan Fritz

Fazit:

Zusammenfassend kommen die befragten Unternehmen zu dem Schluss, dass die neue gesetzliche Regelung zur Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung ein Schritt in die richtige Richtung sei. Nicht mehr und nicht weniger. Aufgabe des Gesetzgebers in den nächsten Jahren ist folglich, die Erfahrungen auszuwerten und in sinnvolle Novellierungsmaßnahmen umzusetzen.

Eine Antwort, der sich mit-unternehmer.com vorbehaltlos anschließt, hat es auf den Punkt gebracht: „Die Durchführungsverordnung bzw. das Anwendungsschreiben sollte so geschrieben werden, dass jeder Unternehmer, Betriebsrat und Mitarbeiter dies lesen und verstehen kann“.

Bamberg, 14.01.2011