

Genussrechte: Attraktives Instrument für den Mittelstand

Steuerliche Vorteile für All-Employee-Pläne: Eine Win-win-Situation für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Mittelständische Unternehmen geben in der Regel keine Gesellschaftsanteile an ihre Mitarbeiter aus, um die Corporate Governance nicht zu beeinträchtigen. Genussrechte bieten ähnliche wirtschaftliche Anreize, werden steuerlich gefördert und kommen ohne die Gewährung von Gesellschafterrechten aus. VON **CARMEN EGERMANN** UND **MANUEL SCHIRMER**

In Zeiten starken Wettbewerbs um die besten Talente („War for Talents“) hat sich die Mitarbeiterbeteiligung zu einem gefragten Instrument zur Bindung, Gewinnung und Motivation von Mitarbeitenden entwickelt. Die Praxis

zeigt jedoch, dass insbesondere mittelständische Unternehmen nur zögerlich Mitarbeiterbeteiligungsmodelle einführen und damit die Vorteile und steuerlichen Anreize weitgehend ungenutzt lassen.

Zurückhaltung im Mittelstand

Die Zurückhaltung im Mittelstand ist zu einem großen Teil auf Vorurteile zurückzuführen. Im Mittelpunkt steht dabei die Vorstellung, dass Mitarbeiterbeteiligung nur durch die Übertragung echter Gesellschaftsanteile umgesetzt werden kann. Tatsächlich wäre die Ausgabe von echten Gesellschaftsanteilen kaum praktikabel. Die Mitarbeiter würden Gesellschafterrechte erhalten, was die Corporate Governance beeinträchtigt. Zudem bedarf die Übertragung von GmbH-Geschäftsanteilen der notariellen Beurkundung. Schließlich sind Geschäftsanteile grundsätzlich an den stillen Reserven beteiligt, sodass bei Ausgabe an Mitarbeitende und Einziehung eine Unternehmensbewertung erforderlich wäre. Dies verdeutlicht, dass die Ausgabe von echten Geschäftsanteilen aufwendig und mit hohen Kosten verbunden wäre. Genussrechte können eine attraktive Option sein, die der besonderen Motivationslage im Mittelstand Rechnung trägt.

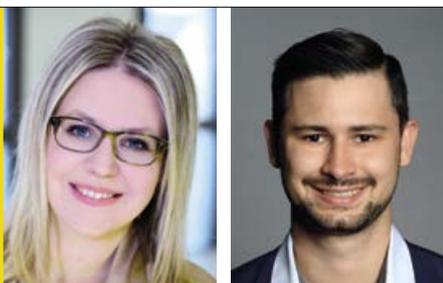
Attraktivität von Genussrechten

Genussrechte stellen lediglich ein schuldrechtliches Instrument dar und

sind flexibel und variabel gestaltbar. Sie gewähren grundsätzlich keine Gesellschafterrechte, sondern nur eingeschränkte Informationsrechte zur Herstellung von Transparenz über die Verzinsung. Die Corporate Governance des Unternehmens bleibt damit unverändert und das Informationsrecht fördert sogar das unternehmerische Denken der Mitarbeitenden, indem es den Zusammenhang zwischen Unternehmensentwicklung und Verzinsung erlebbar macht. Darüber hinaus können Genussrechte kostengünstig, schnell und einfach ausgegeben und eingezogen werden, da die Übertragung nicht notariell beurkundet werden muss.

In der praktischen Ausgestaltung kann die Verzinsung an Kennzahlen wie Jahresüberschuss, EBIT oder EBITDA geknüpft werden. Denkbar sind auch unternehmensindividuelle Kennzahlen, die ohnehin zur Steuerung herangezogen werden, um gewünschte wirtschaftliche Anreize zu setzen und konsistente Botschaften an die Belegschaft zu senden. Bei dieser Ausgestaltungsform der Anknüpfung an ausschließlich laufende Gewinnkennzahlen entfällt die Beteiligung an stillen Reserven und Liquidationserlösen, wodurch komplexe und streitanfällige Unternehmensbewertungen vermieden werden.

Auch die Kündigungsrechte können sehr flexibel gestaltet werden. Denkbar ist eine Erstlaufzeit von ein bis drei Jahren mit anschließender jährlicher Kün-



ZU DEN PERSONEN

Carmen Egermann ist Senior Managerin im Bereich Global Mobility Services der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und verantwortet hier als Steuerberaterin den Bereich Reward. Mit ihrem Team berät sie Unternehmen bei der Gestaltung und Implementierung von Mitarbeiter- und Managementbeteiligungen.

Manuel Schirmer ist Assistant Manager im Bereich Global Mobility Services der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft – Reward Services und externer Doktorand am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftliche Steuerlehre von Prof. Dr. Inga Hardeck, Universität Duisburg-Essen, mit dem Thema „Steuerliche Beurteilung von Mitarbeiterbeteiligungen“.

www.kpmg.com

digungsmöglichkeit durch Arbeitgeber oder Arbeitnehmer.

Steuerliche Anreize

Die verbilligte oder unentgeltliche Überlassung von Genussrechten im Rahmen eines Mitarbeiterbeteiligungsprogramms führt grundsätzlich dazu, dass der Preisnachlass als Arbeitslohn zu versteuern ist. Es fällt die progressive Einkommensteuer zuzüglich gegebenenfalls Solidaritätszuschlag, Kirchensteuer und Sozialversicherungsbeiträgen an.

Der Gesetzgeber hat jedoch jüngst durch das Zukunftsfinanzierungsgesetz mit der Anhebung des Freibetrags nach § 3 Nr. 39 EStG auf beachtliche 2.000 EUR einen erheblichen steuerlichen Anreiz gesetzt. Zentrale Voraussetzung für die Anwendung des Freibetrags ist, dass das Beteiligungsangebot grundsätzlich allen Arbeitnehmenden offensteht, die seit mindestens einem Jahr ununterbrochen in einem Arbeitsverhältnis zum Unternehmen stehen (sogenannte All-Employee-Pläne).

Ist diese Voraussetzung erfüllt, steht der Anwendung des Freibetrags bei der verbilligten oder unentgeltlichen Überlassung der vorstehend skizzierten Genussrechte grundsätzlich nichts entgegen. Die Mitarbeitenden profitieren durch eine erhebliche Ersparnis an Lohnsteuer und Sozialversicherungs-



Genussrechte stellen lediglich ein schuldrechtliches Instrument dar und sind flexibel und variabel gestaltbar.

beiträgen. Darüber hinaus spart der Arbeitgeber Kosten für den Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung, soweit die Arbeitnehmenden mit ihren sonstigen Vergütungsbestandteilen die Beitragsbemessungsgrenzen noch nicht überschritten haben. Attraktiv ist zudem, dass der Freibetrag grundsätzlich auch bei Entgeltumwandlungen genutzt werden kann. In diesem Fall entfällt jedoch die Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung.

Auch die Zinsen aus den Genussrechten, die während der Haltefrist an die Mitarbeitenden ausgezahlt werden, sind grundsätzlich – soweit marktüblich – steuerlich begünstigt. So gilt die Abgeltungsteuer in Höhe von nur 25% zuzüglich Solidaritätszuschlag und gegebenenfalls Kirchensteuer.

Die Auszahlung des Genussrechtskapitals bei Kündigung der Genuss-

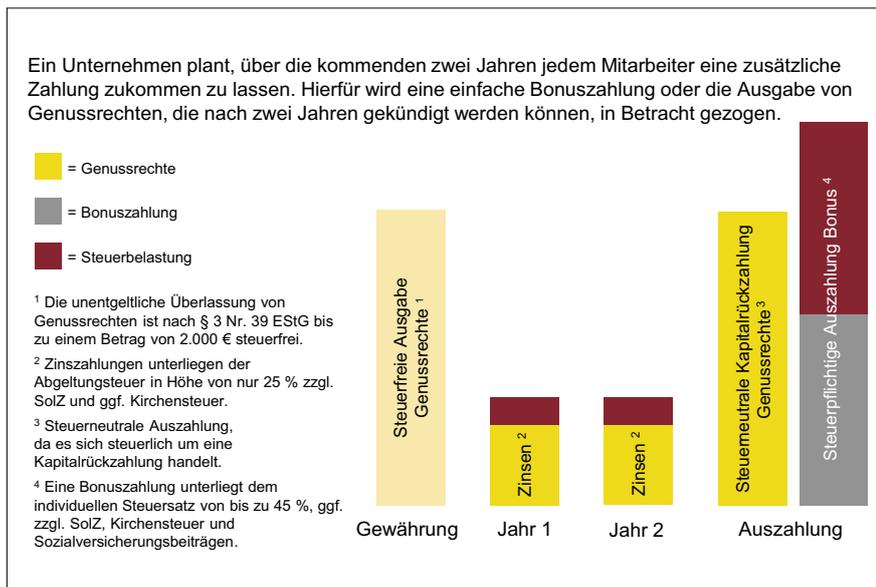
rechte hat bei ausschließlicher Beteiligung am laufenden Gewinn keine steuerlichen Folgen, da es sich steuerlich lediglich um eine Kapitalrückzahlung handelt.

Positiv für die Mitarbeitenden ist, dass der Arbeitgeber den Lohnsteuer- und Kapitalertragsteuerabzug grundsätzlich mit abgeltender Wirkung vornimmt, sodass allein aufgrund der Teilnahme an der Mitarbeiterbeteiligung keine Steuererklärungspflicht entsteht.

Steuerliche Vorteile für den Arbeitgeber

Die oben skizzierten Genussrechte mit ausschließlicher Beteiligung am laufenden Gewinn stellen auf Ebene des Arbeitgebers grundsätzlich Fremdkapital dar (sogenannte obligationsähnliche Genussrechte). Die an die Mitarbeitenden gezahlten Zinsen sind daher in der Regel als Betriebsausgaben abzugsfähig.

Besteuerung von Genussrechten



Quelle: KPMG

FAZIT

Mit dem Zukunftsfinanzierungsgesetz und der Anhebung des Freibetrags nach § 3 Nr. 39 EStG auf 2.000 EUR leistet der Gesetzgeber einen wichtigen Beitrag zur Stärkung der Beteiligungskultur in Deutschland. Vorbehalte mittelständischer Unternehmen gegenüber der Mitarbeiterbeteiligung können durch alternative Beteiligungsmodelle wie Genussrechte abgebaut werden, da auf die individuellen Herausforderungen eingegangen werden kann.

In der Praxis empfiehlt sich jedoch in jedem Fall eine sorgfältige rechtliche und steuerliche Strukturierung, um unerwünschte Folgen und damit verbundene Frustrationen in der Belegschaft zu vermeiden. Wichtig ist auch die richtige Kommunikation des Beteiligungsprogramms.