DEUTSCHE INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER
Breite Str. 29
10178 Berlin

BUNDESVERBAND DER DEUTSCHEN INDUSTRIE E. V.
Breite Str. 29
10178 Berlin

ZENTRALVERBAND DES DEUTSCHEN HANDWERKS E. V.
Mohrenstr. 20/21
10117 Berlin

BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN ARBEITGEBERVERBÄNDE E. V.
Breite Str. 29
10178 Berlin

BUNDESVERBAND DEUTSCHER BANKEN E. V.
Burgstr. 28
10178 Berlin

GESAMTVERBAND DER DEUTSCHEN VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT E. V.
Wilhelmstr. 43/43G
10117 Berlin

HANDELSVERBAND DEUTSCHLAND (HDE) E. V.
Am Weidendamm 1A
10117 Berlin

BUNDESVERBAND GROSSHANDEL, AUS SENHANDEL, DIENSTLEISTUNGEN E. V.
Am Weidendamm 1A
10117 Berlin

Bundesministerium der Finanzen
Referat IV C 5
Herrn Matthias Hensel
Wilhelmstraße 97
10117 Berlin

per E-Mail: IVC5@bmf.bund.de

XX. April 2025

BMF-Schreiben vom 1. Juni 2024 - IV C 5 - S 2347/24/10001 :001, BStBl 2024 I S. 946: Lohnsteuerliche Behandlung der Überlassung bzw. Übertragung von Vermögensbeteiligungen ab 2024 (§ 3 Nummer 39, § 19a EStG)

Sehr geehrter Herr Hensel,

die verbilligte oder unentgeltliche Übertragung einer Beteiligung an Arbeitnehmer ist steuerbarer Arbeitslohn, wobei § 3 Nr. 39 EStG einen Freibetrag gewährt. Aufgrund der Neuregelungen durch das Zukunftsfinanzierungsgesetz sowie das Wachstumschancengesetz hat das Bundesministerium der Finanzen mit Schreiben vom 1. Juni 2024 das bisherige Anwendungsschreiben über die lohnsteuerliche Behandlung der Überlassung bzw. Übertragung von Mitarbeiterbeteiligungen vom 16. November 2021 - IV C 5 - S 2347/21/10001 :006 BStBl 2021 I S. 2308 aktualisiert. Das aktualisierte BMF-Schreiben konkretisiert, dass sowohl unbeschränkt als auch beschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer unter die Regelung des § 3 Nr. 39 EStG fallen, lässt

jedoch erfreulicherweise aus Vereinfachungsgründen Ausnahmen zu. Diese Ausnahmen regeln zwar eine Reihe von Konstellationen. Seitens der Unternehmenspraxis existiert jedoch der folgende Klarstellungs- und Regelungsbedarf:

Vereinfachungsregelung der Rz. 14

1. „Inländische Entsendungen“:
Der Arbeitgeber muss das Beteiligungsangebot nach Rz. 14 nicht an folgende Arbeitnehmer richten:

[…]

- *in einem anderen inländischen Unternehmen tätige Arbeitnehmer, deren Dienstverhältnis deshalb ruht und mit denen das aufnehmende Unternehmen einen eigenständigen Arbeitsvertrag abgeschlossen hat oder mit denen eine Entsendevereinbarung abgeschlossen wurde,*

[…]

Aus der Unternehmenspraxis haben wir die Rückmeldung erhalten, dass aus Sicht der Unternehmen, welche die Vermögensbeteiligung gewähren wollen, leider unklar bleibt, welche Szenarien die Finanzverwaltung bei den „inländischen Entsendungen“ im Blick hatte. Sollte beabsichtigt sein, in andere inländische Unternehmen abgeordnete Mitarbeiter von der Teilnahme ausschließen zu können, schlägt dies in der Praxis fehl, weil bei Abordnungen regelmäßig keine Arbeitsverhältnisse ruhend gestellt und mit einem aufnehmenden Unternehmen eigenständige Arbeitsverhältnisse abgeschlossen werden bzw. Entsendevereinbarungen abgeschlossen werden. Sollte beabsichtigt sein, in das Inland entsandte Mitarbeiter (sog. Inbound-Assignees) aus einem ausländischen Konzernunternehmen von der Teilnahme ausschließen zu können, schlägt dies ebenfalls in der Praxis fehl, da diese nicht in einem anderen Unternehmen tätig sind, sondern in dem aufnehmenden Unternehmen, welches die Vermögensbeteiligung seinen Mitarbeitern anbietet.

Petitum:
Wir bitten um eine klarstellende Fassung, dass in ein anderes inländisches Unternehmen abgeordnete Arbeitnehmer und in ein inländisches Unternehmen entsandte Arbeitnehmer ausgeschlossen werden können. Dabei sollte kein ruhendes Arbeitsverhältnis gefordert werden.

2. Auslandssachverhalte:
Das BMF-Schreiben verweist hinsichtlich des unschädlichen Ausschlusstatbestands in der „Outbound-Konstellation“ auf das BMF-Schreiben vom 9. November 2001:

[…]

- *an ein ausländisches Unternehmen entsandte Arbeitnehmer (siehe BMF-Schreiben vom 9. November 2001, BStBl I S. 796, Tz 2.1)*

[…]

Das Schreiben vom 9. November 2001 setzt für eine Entsendung ins Ausland eine Gehaltskostentragung der aufnehmenden ausländischen Gesellschaft voraus. In der Praxis erfolgt bei kurzzeitigen Entsendungen (z.B. 3 Monate) jedoch häufig keine Weiterbelastung von Gehaltskosten, zumal dies auch aus verrechnungspreislicher Sicht unbedenklich ist. Folglich würde in vielen Fällen der kurzzeitigen Entsendungen ins Ausland keine solche Entsendung ins Ausland vorliegen, die zu einem Ausschluss von Mitarbeiterkapitalbeteiligungsprogrammen berechtigt, auch wenn dies aus prozessualen Gründen in der Praxis häufig hilfreich sein kann.

Petitum:
Der Klammerzusatz mit Verweis auf das BMF-Schreiben vom 9. November 2001 sollte aus den genannten Gründen und auch aufgrund der Aufhebung des BMF-Schreibens vom 9. November 2001 durch das BMF-Schreiben vom 12. Dezember 2024 (Verwaltungsgrundsätze Verrechnungspreise - IV B 3 – S 1341/19/10017 - Tz. 6.1) gestrichen werden.

Wir möchten betonen, dass die Motivation, bestimmte Mitarbeitergruppen mit Auslandsbezug von einem Beteiligungsprogramm auszunehmen, nicht darin begründet ist, diese Mitarbeitergruppen schlechter zu stellen. Vielmehr liegen dafür in der Praxis sachliche Gründe vor, beispielsweise, dass:

- die Mitarbeiterkapitalbeteiligung den Anforderungen lokalen Rechts genügen muss, was teilweise unmöglich ist (z. B. weil in anderen Staaten Beteiligungen untersagt oder nur nach Durchführung besonderer Genehmigungsverfahren erlaubt sind),
- die Kosten für die rechtlichen Prüfungen im Einzelfall den Wert der Mitarbeiterkapitalbeteiligung übersteigen können,
- bei einer kleinen Anzahl von Arbeitnehmern in einem anderen Staat auch die internen Prozesskosten für die Umsetzung des Programms unverhältnismäßig hoch sind.

Daher sollte ein Ausschluss von Mitarbeitergruppen im internationalen Kontext zulässig sein, wenn dafür ein sachlicher Grund besteht.

Petitum:
Da generell nicht die Entsendung, sondern die Auslandsanbindung in dem Geltungsbereich eines anderen Rechtsystems, die faktische Hürde für ein Beteiligungsprogramm darstellt, würde eine viel größere Vereinfachungswirkung erzielt, wenn die Ausnahmeregelung nicht nur auf den Begriff der

„entsandten Arbeitnehmer“ Bezug nimmt. Praxisgerechter ist es, wenn die Ausnahmeregelung in allgemeinerer Form auf Fälle mit Auslandsbezug referenziert.

3. Ausländische Betriebsstätten und unselbstständige Auslandseinheiten

Der Arbeitgeber muss das Beteiligungsangebot nach § 3 Nr. 39 S. 2 EStG grundsätzlich an alle Mitarbeitenden des Unternehmens richten, um den Steuerfreibetrag für seine beschränkt und unbeschränkt steuerpflichtigen Mitarbeitenden nach § 3 Nr. 39 S. 1 EStG zu ermöglichen.

Der nach deutschem Recht anzuwendende „Arbeitgeberbegriff“ ist so weit zu verstehen, dass Unternehmen mit inländischem Sitz auch als zivilrechtliche Arbeitgeber von Mitarbeitenden in ausländischen Betriebsstätten und unselbstständigen Auslandseinheiten (bspw. Repräsentanzen) zu qualifizieren sind. Besondere Brisanz erhält diese Würdigung bei ausgeprägt global agierenden Unternehmen mit Betriebsstättenstrukturen in zum Teil mehr als 40 verschiedenen Länderkonstellationen.

Wenn Mitarbeitende von ausländischen Betriebsstätten bzw. ausländischen unselbstständigen Unternehmensteilen Dienstreisen ins Inland unternehmen, resultiert daraus eine beschränkte Steuerpflicht ab dem ersten Tag in Deutschland, sodass für diese Mitarbeitergruppe der Steuerfreibetrag anwendbar ist. Damit gehen allerdings gleichzeitig sehr aufwändige Prüfungen im Ausland einher. Diese Prüfungen beschränken sich nicht nur auf das Steuerrecht, sondern umfassen auch sozialversicherungs- und kapitalmarktrechtliche Fragestellungen. Nach derzeitigem Sachstand wäre der Arbeitgeber jedoch gezwungen auch diese Mitarbeitenden in sein Beteiligungsangebot miteinzubeziehen, um die Steuerfreiheit bei dauerhaft im Inland tätigen Mitarbeitenden im Sinne des § 3 Nr. 39 S. 2 EStG nicht zu konterkarieren.

Mit Blick auf den Vereinfachungsgedanken, der sich in Rz. 14 des BMF-Schreibens u.a. darin niederschlägt, dass an ein ausländisches Unternehmen entsandte Arbeitnehmer aufgrund des Aufeinandertreffens unterschiedlicher Steuer- und Rechtssysteme, nicht im Rahmen des Beteiligungsangebots bedacht werden müssen, ergibt sich auch im Hinblick die Bewertung des o.g. Sachverhalts das Erfordernis einer Vereinfachungsregelung. Eine solche Einschränkung wäre auch sachgerecht, wie der Schutzbereich des Diskriminierungsverbots, der sich im Wortlaut des § 3 Nr. 39 S. 2 EStG widerspiegelt, zeigt. Nach dem Sinn und Zweck der Norm soll die Beteiligung von inländischen Mitarbeitenden gefördert werden. Eine Kopplung der Steuerfreiheit an die Gewährung von Vermögensbeteiligungen an Mitarbeitende im Ausland würde diesem Gedanken zuwiderlaufen. Im Übrigen geht durch eine Begrenzung des Diskriminierungsverbots auf inländische Mitarbeitende kein Steuersubstrat verloren.

Im o.g. Sachverhalt handelt es sich insbesondere nicht um Entsendungsfälle und auch nicht im Zusammenhang mit einem „ausländischen Unternehmen“. Vielmehr handelt es sich um ein einziges Unternehmen, dass ohne Vereinfachungsregelung mit einer Vielzahl unterschiedlicher Steuer- und Rechtssysteme konfrontiert ist.

Petitum:
Der Begriff „allen Arbeitnehmern“ im Sinne des § 3 Nr. 39 S. 2 EStG sollte dahingehend näher konkretisiert werden, dass damit ausschließlich Arbeitnehmer umfasst werden, die nicht nur den zivilrechtlichen Arbeitgeber in Deutschland haben, sondern darüber hinaus auch im Rahmen ihrer Tätigkeit überwiegend dem Inland zugeordnet werden. Vereinzelte Dienstreisen sollten dabei nicht zu einem Einschlusszwang führen.

Hilfsweise sollte für den oben dargestellten Sachverhalt eine Ausnahmeregelung mit aufgenommen werden, um einen Gleichlauf zum Vereinfachungsgedanken im Zusammenhang mit Entsendungen an ein ausländisches Unternehmen zu haben, für welche bereits eine Vereinfachungsregelung besteht.

4. Risikoträger in Kreditinstituten und Wertpapierfirmen
Auf Grundlage der EU-Kommissions-Verordnung 2021/923 sind Kreditinstitute und Wertpapierfirmen verpflichtet, ihre Arbeitnehmer einer Prüfung zu unterziehen. Gegenstand der Prüfung ist die Identifizierung von sogenannten Risikoträgern. Für Vergütungssysteme dieser Risikoträger gelten gesonderte, aufsichtsrechtliche Regularien, welche sicherstellen sollen, dass die Vergütungssysteme von Kreditinstituten und Wertpapierfirmen keine Anreize setzen, unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen.

Die Risikoträgerermittlung ist in deutschem Recht in § 25a Abs. 5b KWG geregelt. Die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme sind insbesondere in der Institutsvergütungsverordnung niedergelegt. Darin finden sich Regelungen zum Verhältnis von variablen und fixen Bezügen von Risikoträger sowie Regelungen, dass eine variable Vergütung gestaffelt über mehrere Jahre auszuzahlen ist. Die Vergütung von Risikoträgern unterliegt insofern strengen Regularien, was es seitens der Kreditinstitute und Wertpapierfirmen notwendig macht, gesonderte, komplexe Vergütungssysteme für Risikoträger zu schaffen.

Schafft ein Kreditinstitut oder eine Wertpapierfirma ein Mitarbeiterkapitalbeteiligungsprogramm, besteht in der Unternehmenspraxis der Wunsch, Risikoträger aus Vereinfachungsgründen vom Programm auszuschließen. Dies ist darin begründet, dass es für die Institute einen erheblichen Aufwand darstellt, das Mitarbeiterbeteiligungsprogramm in die Vergütungsstruktur der Risikoträger zu integrieren. Darüber hinaus ist der Ausschluss der Risikoträger vom Programm aus Unternehmenssicht auch aus Gleichbehandlungsgründen geboten, da Risikoträger in der Regel bereits über gesonderte Aktienpläne am Unternehmenserfolg partizipieren.

Die Rn. 13 und 14 des o.g. BMF-Schreibens sehen eine Reihe von Arbeitnehmergruppen vor, welche aus Vereinfachungsgründen von einem Mitarbeiterkapitalbeteiligungsprogramm ausgeschlossen werden können, ohne dass der Anspruch auf den Freibetrag entfällt. Bei den Risikoträgern handelt es sich um Arbeitnehmer, die zumindest teilweise bereits unter die Ausnahmeregelungen fallen. So sind beispielsweise Organe von Körperschaften in der Regel auch der Gruppe der Risikoträger zuzuordnen. Gleichzeitig enthält die Gruppe der Risikoträger aber auch Arbeitnehmer, die keiner der bislang genannten Ausnahmegruppen zugeordnet werden können. Also Arbeitnehmer, die beispielsweise weder Insiderinformationen haben noch Organe von Körperschaften oder Mandatsträger sind.

Vor diesem Hintergrund wäre die Aufnahme der Risikoträger von Kreditinstituten und Wertpapierfirmen in die Ausnahmegruppen der Rn. 13 und 14 des o.g. BMF-Schreibens zu begrüßen. Dies gilt insbesondere, da die Risikoträger in die Systematik der bereits aufgeführten Ausnahme-Arbeitnehmergruppen passen. Bei den bislang in den Rn. 13 und 14 aufgezählten Arbeitnehmergruppen handelt es sich um solche, bei denen die Beteiligung an dem Plan einen hohen administrativen Aufwand mit sich bringen würde (z.B. entsandte Mitarbeiter) oder Arbeitnehmer, die ohnehin die Top-Verdiener in einem Unternehmen sind (Organe bzw. Mandatsträger). Das heißt, durch den Ausschluss der Risikoträger kommt es nicht zu einer Benachteiligung von Geringverdienern im Verhältnis zu Top Verdienern. Vielmehr wird in Bezug auf das Ziel der Gleichbehandlung von Arbeitnehmern eine Annährung der unterschiedlichen Gehaltsklassen erreicht, wenn Risikoträger von Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen ausgeschlossen werden.

Petitum:
In der Rn. 14 des genannten BMF-Schreibens sollten Risikoträger bei Kreditinstituten und Wertpapierfirmen im Sinne von § 25a Abs. 5b des Kreditwesensgesetz als Arbeitnehmergruppe, welche aus Vereinfachungsgründen vom Beteiligungsangebot ausgeschossen werden können, mit aufgenommen werden.

5. Geringfügige Beschäftigte
Wir regen außerdem an, den Ausnahmetatbestand in Rz. 14 des BMF-Schreibens auch auf **geringfügig Beschäftigte** zu erweitern, d. h. es sollte für die Nutzung des Freibetrages unschädlich sein, wenn geringfügig Beschäftigte nicht in ein Beteiligungsprogramm einbezogen werden. Der Verdienst eines geringfügig Beschäftigten überschreitet pro Monat nicht den Betrag von 556 Euro. Diese Beschäftigten kommen zudem vielfach nur temporär oder ad hoc in den Unternehmen zum Einsatz. Die Einbeziehung in ein Beteiligungsprogramm ist bei diesen Beschäftigten daher oftmals nur theoretisch möglich bzw. mit unverhältnismäßigen Kosten (z. B. Gebühren der Depotführenden Institute) verbunden. Dies verdeutlicht folgendes **Beispiel**:

Oftmals ist die Inanspruchnahme eines Beteiligungsprogramms auf einen bestimmten Prozentsatz der Gesamtvergütung eines Mitarbeiters limitiert. Eine typische Deckelung beträgt 10 Prozent der Gesamtvergütung. Bei einem monatlichen Höchstgehalt eines geringfügig Beschäftigten von 556 Euro ergibt dies einen Maximalbetrag von 55,60 Euro für ein Beteiligungsprogramm. Wenn ein Unternehmen im Rahmen eines Aktienprogramms eine verbilligte Überlassung mit einem Rabatt von 25 Prozent auf den Kurs gewährt, beträgt der steuerfreie Vorteil lediglich 13,90 Euro.

Petitum:
Es sollte für die Nutzung des Freibetrages unschädlich sein, wenn geringfügig Beschäftigte nicht in ein Beteiligungsprogramm einbezogen werden.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

DEUTSCHE INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER
Dr. Rainer Kambeck

BUNDESVERBAND DER DEUTSCHEN INDUSTRIE E. V.
Dr. Monika Wünnemann

ZENTRALVERBAND DES DEUTSCHEN HANDWERKS E. V.
Mareike Drexler-Röckendorf

BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN ARBEITGEBERVERBÄNDE E. V.
Arne Franke

BUNDESVERBAND DEUTSCHER BANKEN E. V.
Heiko Schreiber Yokab Thomsen

GESAMTVERBAND DER DEUTSCHEN VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT E. V.
Dr. Volker Landwehr Anja Podubrin

HANDELSVERBAND DEUTSCHLAND (HDE) E. V.
Ralph Brügelmann

BUNDESVERBAND GROSSHANDEL, AUSSENHANDEL, DIENSTLEISTUNGEN E. V.
Michael Alber