

Att.:
Erhvervsstyrelsen
Olivia Karen Höcky Hansen / Michael Aske Alexis Jepsen
olihan@erst.dk / micjep@erst.dk

Kooperationen
Reventlowsgade 14, 2.
1651 København V
T. 33 55 77 30
kontakt@kooperationen.dk
www.kooperationen.dk

Den 21. august 2025

Høringssvar vedrørende ny mulighed for generationsskifte til medarbejdereje

Kooperationen takker for invitationen til at indgive høringssvar og fremsender hermed vores bemærkninger til de dele af lovforslaget, der vedrører generationsskifte til en medarbejderejevirksomhed.

Kooperationen repræsenterer som arbejdsgiver- og interesseorganisation 130 demokratisk ejede medlemsvirksomheder og -organisationer med tilsammen ca. 6000 medarbejdere. Det er en del af vores formål at fremme udbredelsen af, kendskabet til og forståelsen for den kooperative idé og virksomhedsform.

Kooperationen var repræsenteret i Ekspertarbejdsgruppen om demokratiske virksomheder, der i 2022 anbefalede at etablere en ny ejermodel, der giver mulighed for at overdrage en eksisterende virksomhed til medarbejderne. Det er denne anbefaling lovudkastet har til hensigt at virkeliggøre.

Indhold

1. Generelle bemærkninger.....	1
2. Bemærkninger til lovforslagets enkelte dele: Erhvervsvirksomhedsloven.....	3
3. Bemærkninger til lovforslagets enkelte dele: Aktieavancebeskatningsloven mv. 6	
4. Afsluttende bemærkninger	10

1. Generelle bemærkninger

Stor potentiel effekt

Kooperationen bakker stærkt op om lovforslagets indførelse af en model, der i henhold til den politiske aftale om iværksætterpakken skal gøre det lettere for medarbejdere at finansiere et generationsskifte af den virksomhed, de er ansatte i.

Kan det lykkes at etablere en model, der er attraktiv og tilgængelig for både den sælgende virksomhedsejer og de købende medarbejdere, kan

det få betydelige positive konsekvenser for den danske samfundsøkonomi.

Når 18.300 virksomhedsejere af kapitalselskaber med 5 ansatte eller flere når pensionsalderen inden udgangen af 2036,¹ risikerer virksomheder at lukke, tabe overskudsgrad eller blive solgt til selskaber, der outsourcer vigtige funktioner og arbejdspladser til udlandet, eller som ikke betaler skat i Danmark. Modsat har medarbejderejede virksomheder vist en høj produktivitet og stærke økonomiske nøgletal.

En effektiv dansk generationsskiftemodel vil altså kunne bidrage til produktive danske virksomheder på danske hænder og generel velstandsstigning i Danmark. Men dette forudsætter, at modellen bliver attraktiv og anvendelig for både virksomhedsoverdrageren og medarbejderne:

- Fra virksomhedsoverdragerens perspektiv skal vilkårene være konkurrencedygtige ift. andre overdragelsesmuligheder, heriblandt overdragelse til nærmeste familie og nære medarbejdere.²
- Fra medarbejdernes perspektiv skal de økonomiske vilkår og indflydelsen på virksomhedens ledelse være betydelende nok til at kunne opveje det større ansvar og den eventuelle økonomiske risiko, som de påtager sig.

En veldesignet model, der underlægges en stor skattebyrde

Lovforslagets model for overdragelse til en medarbejderejevirkomhed indeholder mange gode elementer, heriblandt at der er tale om en generel medarbejderordning baseret på de eksisterende demokratiske virksomhedsformer i Erhvervsvirksomhedsloven (f.m.b.a. og a.m.b.a), og at der sigtes mod, at medarbejderejevirkomheden skal have en betydelende ejerandel i deltagerselskabet.

Dog er vi bekymrede for, om det med de skattemæssige vilkår i modellen bliver for svært for medarbejderne at afbetale på sælgerlånet. Dermed forsinkes det tidspunkt, hvor medarbejderne vil opleve reel del i overskuddet og indflydelse på virksomhedens ledelse, og dermed også potentielt de positive interne og eksterne effekter af medarbejderejerskabet.

¹ <https://www.em.dk/aktuelt/nyheder/2025/jun/ny-model-goer-det-nemmere-for-medarbejdere-at-overtage-ejerskabet-af-virksomheder>

² Et hensyn der også er i overensstemmelse med den gennemgående hensigt bag modellens indførelse om at ”skabe bedre forhold for demokratiske virksomheder, så vilkårene for start og drift bliver de samme som for andre virksomheder” ([Aftale om demokratiske virksomheder, 2023](#)).

Desværre indeholder den foreslåede model ikke flere af de mekanismer, som har været med til at sikre lignende modellers udbredelse i henholdsvis Storbritannien og USA.³

Samtidig pålægges medarbejderejevirksomheden en overdragerskat samt en gaveafgift, som eksempelvis et nært familiemedlem ikke skal betale.

Bliver de endelige skattemæssige vilkår ved overdragelse til en medarbejderejevirksomhed for ugunstige, er det vores bekymring, at ejerskiftemodellen ikke vil blive anvendt i et større omfang i Danmark.

2. Bemærkninger til lovforslagets enkelte dele: Erhvervsvirksomhedsloven

§19 I. Proceduren for overdragelsen

Vi bakker op om, at der i loven fastsættes overordnede rammer for en proces, som hhv. virksomhedsoverdrager og medarbejdere kan læne sig opad, og som sikrer medarbejderne en minimumsfrist til at træffe beslutning baseret på et konkret tilbud fra overdrageren.

Samtidig ser vi det som et meget vigtigt hensyn, at disse rammer giver både overdrager og medarbejdere størst mulig frihed og fleksibilitet.

Med dette for øje mener vi, at det bør genovervejes, hvorvidt det skal være et lovkrav, at der gennemføres en afstemning blandt medarbejderne inden for 4 uger efter tilbuddet fremsættelse. Vi er bekymrede for, at lovkravet i praksis vil kunne udgøre et unødigt og ressourcekrævende benspænd, fordi:

- Både overdrager og eventuelle drivende medarbejdere vil allerede have en stærk interesse i at sikre sig et mandat tidligt i processen, da et flertal af medarbejderne i sidste ende skal bakke op om modellen ved at melde sig ind i medarbejderejevirksomheden.
- Processen for overdragelse vil ofte starte inden den formelle fremsættelse af et tilbud, og i disse tilfælde vil det være hensigtsmæssigt at den brede medarbejdergruppe høres allerede der.

³ I Storbritannien kan man bruge frie midler i deltagerselskabet til at finansiere en del af købet, EOT'er er undtaget fra at betale arveskat, og en driftsvirksomhed ejet af en EOT kan udbetale op til 3600 Pund per medarbejder i årlig bonus uden at medarbejderen skal betale indkomstskat af beløbet. I USA kan en ESOP-ejet virksomhed bruge sit bruttooverskud (inden selskabsskat) til at afbetale på sælgerlånet.

- Der vil i forvejen være et stort ressourcetræk på medarbejdersiden, der skal overveje et tilbud, rådføre sig med rådgivere, og forberede stiftelsen af medarbejdervirksomheden. Afstemningskravet vil derfor trække på allerede begrænsede ressourcer.
- Skønt afstemningen vil basere sig på en vurdering af virksomhedens værdi, vil der på afstemningstidspunktet være mange vigtige forhold, der endnu ikke er afklaret, heriblandt medarbejderejevirkomhedens vedtægter, de præcise økonomiske vilkår og medarbejdernes reelle indflydelse på deltagerselskabets ledelse. Her adskiller situationen sig fra tilbudspligten i lejeloven, som reglerne synes at hente inspiration fra.

Vi foreslår derfor, at kravet om afstemning udgår.

§19 m. Minimumskrav om overdragelse af kapitalandele

Vi er meget enige i Erhvervsministeriets overvejelser vedrørende et minimumskrav om overdragelse af kapitalandele.

Her er det på den ene side et vigtigt hensyn at sikre tryghed hos virksomhedsoverdrageren samt at muliggøre en overdragelse i flere trin, hvor virksomheden ikke mister vigtig viden og ledelseskraft fra den ene dag til den anden.

På den anden side, er det intentionen bag lovforslaget at indføre en model, der giver den brede medarbejdergruppe reel indflydelse og del i virksomhedens overskud. I denne forbindelse skal det også bemærkes, at mange af de positive effekter ved medarbejdereje forskningsmæssigt knyttes til medarbejdernes oplevelse af at have et reelt ejerskab af virksomheden.⁴

I Kooperationen mener vi, at det er hensigtsmæssigt, at den foreslåede model muliggør overdragelse af ejerskab i flere trin. Samtidigt er det dog vigtigt, at modellen grundlæggende peger i retning af, at medarbejderne over tid kan overtage bestemmende indflydelse i virksomheden. Derfor bør minimumskravet om overdragelse af kapitalandele ikke sættes for lavt.

§19 o. Deltagerkredsen

Stk. 2

Kravene i §19 l. stk. 5 (min. 5 og mere end halvdelen af alle medarbejdere) nødvendiggør at det fastsættes, hvem der kan udgøre deltagerkredsen i medarbejderejevirkomheden.

⁴ <https://research.cbs.dk/da/publications/medarbejderejede-virksomheder-fordele-og-ulemper>

Vi er enige i Erhvervsministeriets betragtning om, at medarbejderbegrebet fra ATP-loven er anvendeligt i dette henseende.

Anvendelsen har dog den uheldige konsekvens, at nogle medarbejdere, der har reel ansættelse i virksomheden, men som arbejder mindre end 9 timer/uge, udelukkes fra at være deltagere i medarbejderejevirksomheden. Dette kan eksempelvis være personer ansat i fleksjob.

Vi foreslår, at det undersøges, om der kan skabes mulighed for, at også disse medarbejdere kan få mulighed for at blive deltager i medarbejderejevirksomheden uden nødvendigvis at indgå i en opgørelse i henhold til §19 l. stk. 5.

Stk. 3

Det kan være hensigtsmæssigt at sætte et loft over, hvor mange aktier eller anparter en medarbejderdeltager kan eje ved siden af sin deltagelse i medarbejdervirksomheden.

Vi mener dog, at det er uhensigtsmæssigt, at den foreslåede bestemmelse også udelukker medarbejdere, der tidligere har ejet 5 pct. eller mere af virksomheden.

Denne gruppe kan fx indbefatte ledende eller mangeårige medarbejdere med stor betydning for virksomhedens fremadrettede konkurrencedygtighed. Det vil være hensigtsmæssigt, at disse medarbejdere sikres mulighed for at deltage i og bidrage til udviklingen af medarbejderejevirksomheden.

Vi foreslår derfor, at stk. 3 omformuleres som følger:

- Stk. 3. En person, der ejer ~~eller har ejet~~ 5 pct. eller mere af kapitalen eller stemmerrettighederne i deltagerselskabet eller dets dattervirksomheder, som deltagerne er ansatte i, kan ikke være deltager i medarbejderejevirksomheden.

§19 p. Fordeling af overskud i medarbejderejevirksomheden

Vi finder det positivt, at der indføres en mulighed for forlodsret til overskud, da det kan medvirke til at sikre det vigtige hensyn, at også den første generation af medarbejderejere får gevinst ved ejerskiftet.

Det kan overvejes, om der i loven skal sættes en øvre grænse for, hvor stor en andel af overskuddet, hvorpå forlodsretten kan anvendes. Det kunne være 50 pct.

§19 q. Aktivsikring af de overdragede kapitalandele

Vi finder kravet om etablering af en bunden reserve hensigtsmæssig, da dette giver overdrageren (samt eventuelt øvrige interessenter, der bidrager med "goodwill" til overdragelsen), en sikkerhed for, at virksomheden drives videre i overdragelsens ånd og ikke senere sælges eller opløses med kortsigtet personlig gevinst for øje.

Det bør dog kun være den del af værdien, der gives som gave eller finansieres via et lån, der omfattes af bestemmelsen. Den del der eventuelt måtte finansieres gennem medarbejdernes indskud i virksomheden kan og bør ikke indgå, da det skal være muligt for medarbejderne at få deres indskud tilbage ved udtræden.

Afslutningsvis kan vi opsummere vores bemærkninger til ændringerne i Erhvervsvirksomhedsloven som følgende:

- Vi foreslår, at det i §19 l. genovervejes, hvorvidt det skal være et lovkrav, at der gennemføres en afstemning blandt medarbejderne inden for 4 uger.
- Der er en hensigtsmæssig balance i §19 m., der muliggør overdragelse af ejerskab i flere trin, samtidig med at der sikres retning mod bestemmende indflydelse til medarbejderne over tid.
- Vi foreslår, at deltagerkredsen i §19 o. kan indbefatte medarbejdere, der tidligere har ejet kapitalandele i deltagersekselskabet samt om muligt også medarbejdere med ansættelse færre end 9 timer om ugen.
- Vi foreslår, at det overvejes, om der skal indføres en øvre grænse for, hvor stor en andel af overskuddet, hvorpå forlodsretten i §19 p. kan anvendes.
- Aktivsikringen i §19 q. kan ikke gælde den del af overdragelsen, der finansieres via indskud fra medarbejderne.

3. Bemærkninger til lovforslagets enkelte dele: Aktieavancebeskatningsloven mv.

Overdragerskat og gaveafgift

I henhold til vores forståelse er det den gennemgående hensigt bag lovforslaget at sidestille vilkårene for overdragelsen af en virksomhed til den brede medarbejdergruppe med vilkårene ved andre

overdragelsesmuligheder, heriblandt overdragelse til nær familie eller enkelte nærtstående medarbejdere.⁵

Set fra vores perspektiv, giver det god mening, at disse muligheder i videst muligt omfang sidestilles skattemæssigt, da der ligger de samme samfundsmæssige hensyn bag reglerne: At sikre virksomhedsejere mulighed for at udtræde, uden at dette forhindrer levedygtige danskejede virksomheder i at blive videreført.

Af lovforslaget fremgår det, at det også er Skatteministeriets opfattelse, *at denne yderligere mulighed for, at en virksomhedsejer kan overdrage sin virksomhed med skattemæssig succession, bør udformes således, at den så vidt muligt kommer til at virke på lige fod med de allerede eksisterende muligheder [...].*

Vi er dog bekymrede for, om dette bliver tilfældet med de foreslåede ændringer i aktieavancebeskatningsloven, hvor en medarbejderejers virksomhed både pålægges at betale en "overdragerskat", og samtidig også beskattes, hvis en del af aktierne i deltagerselskabet overdrages som gave.

Overdragerskatten vil skulle betales ved udbetaling af udbytte fra deltagerselskabet til medarbejderejers virksomheden. Skatten vil derfor skulle tages fra de midler, som medarbejderne ellers skal benytte til at afbetale på sælgerlånet med henblik på over tid at kunne opnå reelt ejerskab af deltagerselskabet.

Samlet synes medarbejderejers virksomheder altså at blive stillet relativt dårligt i forhold til samtlige sammenlignelige overdragelsesmuligheder.

Vi foreslår derfor, at lovforslaget justeres, så det sikres, at overdragelser til medarbejderejers virksomheder som minimum kan ske på lige for med allerede eksisterende muligheder, herunder særligt;

- at medarbejderejers virksomheder ikke beskattes hårdere af et gavelement end andre, og
- at den byrde overdrageskatten pålægger medarbejderejers virksomheden reduceres.

Vi ønsker i den forbindelse at fremføre følgende bemærkninger:

- Argumentet bag overdragerskatten er, at når succession sker fra en person til et selskab, vil der være risiko for, at den skattepligtige avance aldrig bliver beskattet, da selskaber kan sælge aktier skattefrit.

⁵ Som den fremgår af hhv. anbefalingen fra Ekspertgruppen for demokratiske virksomheder, den politiske aftale om demokratiske virksomheder samt aftalen om Iværksætterpakken.

Vi ser ikke noget problem i, at en medarbejderejevirsomhed beskattes, når eller hvis den på et tidspunkt vælger at afstå de overdragede aktier i deltagerselskabet.

Problemet ligger i, at overdragerskatten i henhold til lovforslaget skal betales så snart, der udbetales udbytte fra deltagerselskabet til medarbejderejevirsomheden. Der er her ikke tale om midler, der kommer medarbejderne direkte til gavn, men som skal anvendes til at afbetale på lånet til overdrageren.

- Bag kravet om løbende afbetaling af overdragerskatten synes der fra Skatteministeriets side at ligge en bekymring om, at medarbejderne skulle kunne tømme virksomheden for værdier. Umiddelbart betragter vi denne bekymring som ubegrundet, fordi:
 - Medarbejderejevirsomheden er en formålsdrevet, demokratisk virksomhed, der er underlagt en obligatorisk aktivsikring med offentligt tilsyn.
 - Det vil ikke være i overensstemmelse med medarbejderes interesse at afvikle deres egen arbejdsplads.
 - Ej heller synes det at kunne give nogen mening for medarbejderne, at der opspares større beløb i medarbejderejevirsomheden, der placeres andre steder end i deltagerselskabet.
 - Medarbejdernes økonomiske interesse vil være at bevare deres arbejdsplads og/eller at få økonomiske midler udbetalt personligt. I dette tilfælde vil de enkelte medarbejdere vil blive personligt beskattet.
- Vilkårene for overdragerskatten baserer sig på de vilkår, der gælder for betaling af en stifterskat ved overdragelse til en erhvervsdrivende fond.

Erhververens stilling i disse to overdragelsessituationer er dog meget forskellige:

- For den erhvervsdrivende fond er der tale om en donation, hvor fonden modtager en gave uden at skulle betale nogen skat på overdragelsestidspunktet. Til gengæld skal fonden betale stifterskat ved udbetaling af udbytte eller ved salg af virksomheden. Derudover har fonden mulighed for at nedskrive stifterskatten ved uddelelser til almennyttige formål.
- Ved overdragelse til en medarbejderejevirsomhed er der ikke tale om en donation.

Medarbejderejevirsomheden skal betale fuld markedspris for virksomheden og vil blive beskattet af et gaveelement.

Skal medarbejderejevirsomheders vilkår sidestilles med de erhvervsdrivende fonde, bør medarbejderejevirsomhederne også fritages for beskatning af et eventuelt gaveelement samt have mulighed for at nedskrive overdragerskatten ved uddelinger til almennyttige formål.

- Vi bemærker i forlængelse af ovenstående, at reglerne for familieoverdragelser netop er blevet justeret ved at nedsætte bo- og gaveafgiften ved overdragelse af erhvervsvirksomheder fra 15 pct. til 10 pct. og samtidigt indføre et retskrav på en skematisk værdiansættelse ved opgørelse af beregningsgrundlaget for bo- og gaveafgiften. Der lægges i lovforslaget heller ikke op til, at disse regler skal gælde for medarbejderejevirsomheder, der altså igen stilles relativt dårligere.
- Det fremgår ikke tydeligt af lovforslaget, hvad der gør sig gældende, hvis en virksomhedsejer gennem et holdingselskab ejer det driftsselskab, der ønskes overdraget.

Da dette ofte vil være tilfældet, er det vigtigt, at det også i disse situationer er muligt at stifte og overdrage til en medarbejderejevirsomhed.

Som vi forstår reglerne, vil virksomhedsejeren i disse tilfælde blive beskattet af aktieavancen, når pengene på et tidspunkt trækkes ud af holdingselskabet: Der succederes derfor ikke nogen skattebetaling, og der vil derfor heller ikke være nogen overdragerskat.

Godkendelse fra Skatterådet

Det foreslås, at der gives skatteministeren en bemyndigelse til at fastsætte regler om, at anvendelsen af modellen er betinget af Skatterådets godkendelse. Det skal sikre en mulighed for – eventuelt i en overgangsperiode - at følge anvendelsen af modellen, og at reglerne ikke anvendes til utilsigtet skatteplanlægning.

Kooperationen bakker fuldt ud op om, at det skal undgås, at de nye generationsskiftemuligheder anvendes til skattespekulation. Samtidig er det vores overbevisning, at et krav om godkendelse fra Skatterådet i praksis vil gøre ordningen uanvendelig. Hverken virksomhedsejere eller medarbejdere vil være interesseret i at indgå i en overdragelsesproces, hvis usikkerheden bliver for stor, eller hvis den bliver for langstrakt.

Vi foreslår derfor, at kravet om godkendelse fra Skatterådet fjernes, og at lovgivningens anvendelse i stedet følges tæt af Erhvervsstyrelsen og Skattestyrelsen i dialog med interessenter på området. Konkret foreslår vi:

- At det bliver muligt at fremsøge medarbejderevirksomheder (under virksomhedsfrom eller virksomhedsmarkering) på cvr.dk.
- At der ved udgangen af 2026 gennemføres et dialogmøde med deltagelse af interessenter på området, hvor Erhvervsstyrelsen og Skattestyrelsen giver en kort redegørelse for omfanget og karakteren af ordningens anvendelse.
- At lovens anvendelse evalueres ved udgangen af 2027 med bidrag fra skatteforvaltningen, erhvervsfremmesystemet, relevante interesseorganisationer, rådgivere m. fl.

Afslutningsvis kan vi opsummere vores bemærkninger til ændringerne i Aktieavancebeskatningsloven som følgende:

- Vi foreslår, at lovforslaget justeres, så det sikres, at overdragelser til medarbejderevirksomheder som minimum kan ske på lige for med allerede eksisterende muligheder, herunder særligt;
 - at medarbejderevirksomheder ikke beskattes hårdere af et gavelement end andre, og
 - at den byrde overdrageskatten pålægger medarbejderevirksomheden reduceres.
- Vi foreslår, at kravet om godkendelse fra Skatterådet fjernes, og at lovgivningens anvendelse i stedet følges tæt.

4. Afsluttende bemærkninger

Etableringen af en generationsskiftemodel til bredt, demokratiske medarbejdereje er en spændende nyskabelse, der vil kunne bidrage til at sikre produktive virksomheder og arbejdspladser i Danmark, hvis den gøres attraktiv og anvendelig for både virksomhedsoverdrageren og medarbejderne.

Da der er tale om en radikal nyskabelse i en dansk erhvervskontekst, er det i sagens natur svært at forudse præcist, hvordan ordningen vil virke.

Kooperationen

Reventlowsgade 14, 2.

1651 København V

T. 33 55 77 30

kontakt@kooperationen.dk

www.kooperationen.dk

Derfor bør det gennemgående hensyn, der lægges til grund for lovens endelige udformning være, at der ikke må lægges unødige processuelle eller økonomiske hindringer i vejen for at modellen kan virke efter sin hensigt.

Dertil bør modellens anvendelse over de næste år følges tæt.

Fra Kooperationens side ser vi frem til at følge og bidrage til modellens udbredelse. I denne forbindelse håber vi, at lovens vedtagelse vil kunne suppleres med fælles indsatser for at styrke kendskab til, rådgivning om, og finansiering af generationsskifter til medarbejderejede virksomheder.

Med venlig hilsen



Anne Seiersen

Administrerende direktør