

Neuregelung von Mitarbeiterbeteiligungen

DER STANDORT DEUTSCHLAND SOLL FÜR START-UPS ATTRAKTIVER WERDEN. DURCH DAS FONDS-STANDORTGESETZ (FOSTOG) VOM 03.06.2021 WURDE UNTER ANDEREM DIE MITARBEITERBETEILIGUNG NEU GEFASST, UM DER SOG. DRY INCOME-PROBLEMATIK (STEUERLAST OHNE UNMITTELBA-REN GELDZUFLUSS) ENTGEGENZUWIRKEN.

Executive Summary

- Nach dem neuen § 19a EStG wird der Vorteil aus einer unentgeltlichen oder verbilligten Übertragung von Vermögensbeteiligungen am Unternehmen des Arbeitgebers nicht schon im Jahr der Übertragung, sondern erst später besteuert. Die Neuregelung wirkt damit in wirtschaftlicher Hinsicht wie eine Stundung.
- Dies gilt erstmals für Vermögensbeteiligungen, die nach dem 30.06.2021 auf Arbeitnehmer übertragen werden.
- Mit Wirkung zum 01.07.2021 wurde zusätzlich der Steuerfreibetrag für die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung von Vermögensbeteiligungen am Unternehmen des Arbeitgebers von 360 € auf 1.440 € angehoben.
- Profiteure sollen insbesondere Start-Ups sein: Die Neuregelung gilt nur für Unternehmen, deren Gründung nicht mehr als 12 Jahre zurückliegt und die bestimmte Schwellenwerte (Arbeitnehmerzahl, Umsatz oder Jahresbilanzsumme) nicht überschreiten.
- Die Neuregelungen stellen einen ersten Schritt auf dem Weg zu einem steuerbegünstigten Umgang mit Mitarbeiterbeteiligungen dar. Es bleibt zu hoffen, dass weitere Verbesserungen folgen werden.

Spannungsfeld und Problem des sog. Dry-Income

Bei der Auflage eines Mitarbeiterbeteiligungsprogramms spielen die steuerlichen Auswirkungen eine zentrale Rolle. Der Anreiz solcher Programme misst sich vor allem

an den für den Arbeitnehmer ergebenden (lohn-) steuerrechtlichen Konsequenzen. Maßgeblich für den Arbeitgeber ist die Vermeidung einer Lohnsteuerhaftung.

Bei dem verbilligten oder unentgeltlichen Erwerb einer Vermögensbeteiligung am Arbeitgeberunternehmen wird die Differenz zum Verkehrswert (sog. geldwerter Vorteil) steuerlich als Einkünfte aus unselbstständiger Arbeit und zudem als sozialversicherungspflichtig qualifiziert. Der anzuwendende Steuersatz richtet sich nach dem allgemeinen persönlichen und progressiven Einkommensteuertarif und kann bis zu ca. 47,50% (inkl. Solidaritätszuschlag und ggf. zzgl. Kirchensteuer) reichen. Für den Arbeitnehmer ist dabei problematisch, dass seine Steuerpflicht im Zuflusszeitpunkt begründet wird, wodurch ihn zu diesem Zeitpunkt eine erhebliche Steuerbelastung ohne entsprechenden Liquiditätszufluss treffen kann (sog. Dry Income).

Neu: Zeitliche Verschiebung der Besteuerung

Nach der Neuregelung des § 19a EStG unterliegt der aus der unentgeltlichen oder verbilligten Einräumung einer Vermögensbeteiligung gewährte Vorteil nun im Jahr der Übertragung noch nicht der Besteuerung. Die (vorläufige) Nichtbesteuerung kann im Lohnsteuerabzugsverfahren nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers angewendet werden. Wirtschaftlich handelt es sich um eine Art Stundung des durch die Vorschrift (vorläufig) nicht entstandenen Steueranspruchs. Eine Nachholung der vorläufigen Nichtbesteuerung im Rahmen der Veranlagung zur Einkommensteuer ist zur Reduzierung des Verwaltungsaufwands ausgeschlossen. Im Zeitpunkt der Übertragung auf den Arbeitnehmer sind Vermögensbeteiligungen aber



dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt hinzuzurechnen und der geldwerte Vorteil unterliegt der Sozialversicherungspflicht.

Bei der Ermittlung des geldwerten Vorteils ist der neue **Freibetrag** von 1.440 € (**§ 3 Nr. 39 EStG**) einmalig abzuziehen, wenn die Voraussetzungen des § 3 Nr. 39 EStG vorliegen. Voraussetzung für den Steuerfreibetrag ist vereinfacht, dass die Vermögensbeteiligung mindestens allen Arbeitnehmern offensteht, die im Zeitpunkt der Bekanntgabe des Angebots ein Jahr oder länger ununterbrochen in einem gegenwärtigen Dienstverhältnis zum Unternehmen stehen. Insoweit sind die Vorschriften der § 19a EStG und § 3 Nr. 39 EStG voneinander unabhängig zu beurteilen, für Zwecke der Ausgestaltung von Mitarbeiterbeteiligungen jedoch gleichsam zu berücksichtigen.

Der geldwerte Vorteil wird jedoch nicht auf ewig steuerfrei gestellt. Vielmehr wird die Besteuerung bloß nachgeholt. Im Zusammenhang mit der Nachholung der Besteuerung unterliegt der geldwerte Vorteil aber nicht nochmals der Sozialversicherungspflicht. Die nachträgliche Besteuerung wird durchgeführt, wenn

- die Vermögensbeteiligung durch den Arbeitnehmer **ganz oder teilweise entgeltlich oder unentgeltlich übertragen** wird;
- seit der Übertragung der Vermögensbeteiligung **zwölf Jahre** vergangen sind; oder
- das **Dienstverhältnis** zum Arbeitgeber **beendet** wird. Übernimmt der Arbeitgeber in diesem Fall die Lohnsteuer, ist der übernommene Abzugsbetrag nicht Teil des zu besteuerten Arbeitslohns. Es wird also nur der „Nettobetrag“ des geldwerten Vorteils versteuert. **Betriebsübergänge i. S. d. § 613a BGB** sind dabei keine Beendigung des Dienstverhältnisses. Innerkonzernliche Arbeitgeberwechsel außerhalb des Anwendungsbereichs von Betriebsübergängen dürften daher nicht von der Regelung profitieren.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können **Rechtssicherheit** hinsichtlich der lohnsteuerlichen Behandlung im Zeitpunkt der Übertragung einer Vermögensbeteiligung und

auch hinsichtlich deren Bewertung über eine **gebührenfreie Anrufungsauskunft** erhalten. Denn das Betriebsstättenfinanzamt muss dann **nach der Übertragung** einer Vermögensbeteiligung den vom Arbeitgeber nicht besteuerten Vorteil bestätigen. **Hintergrund** dieser Regelung ist die Vermeidung späterer Auseinandersetzungen mit den Finanzbehörden hinsichtlich des Werts der Vermögensbeteiligung zum Zeitpunkt der Übertragung.

Negative und positive Wertentwicklungen

Ist im Zeitpunkt der nachträglichen Besteuerung der gemeine Wert (hierunter ist grds. der Verkehrswert zu verstehen) der Vermögensbeteiligung abzüglich etwaig geleisteter Zuzahlungen des Arbeitnehmers (= späterer geldwerter Vorteil) geringer als der ursprünglich nicht besteuerte geldwerte Vorteil (z. B. wegen Kursverlusten), unterliegt **grundsätzlich nur der niedrigere gemeine Wert** der Vermögensbeteiligung im Besteuerungszeitpunkt abzüglich einer etwaig geleisteten Zuzahlung des Arbeitnehmers der Besteuerung. Dadurch wird die Höhe der nachträglichen Besteuerung begrenzt, was eine erhebliche Begünstigung für den Arbeitnehmer darstellt. Spiegelbildlich sind **Anschaffungskosten** der Vermögensbeteiligung nur der Wert einer etwaig geleisteten Zuzahlung des Arbeitnehmers zzgl. des tatsächlich besteuerten Arbeitslohns. Dies gilt aber nicht, soweit die Wertminderung nicht betrieblich veranlasst ist oder diese auf einer gesellschaftsrechtlichen Maßnahme, insbesondere einer Ausschüttung oder Einlagenrückgewähr, beruht.

Zusätzlich unterliegen positive Wertsteigerungen (Kursgewinne) nur im Rahmen der günstigeren Abgeltungssteuer (26,375% inkl. Solidaritätszuschlag und ggf. zzgl. Kirchensteuer) oder dem Teileinkünfteverfahren, wonach 40% der Einkünfte als steuerfrei gelten, der Besteuerung.

Begünstigte Vermögensbeteiligungen

Zu den begünstigten Beteiligungsformen gehören verschiedene Arten von Vermögensbeteiligungen, wie etwa Aktien und GmbH-Beteiligungen aber bspw. auch bestimmte Wandelschuldverschreibungen oder Genussrechte sowie stille Beteiligungen. Dagegen sollten sog. **virtuelle Beteiligungen und Anteils Optionen** aufgrund



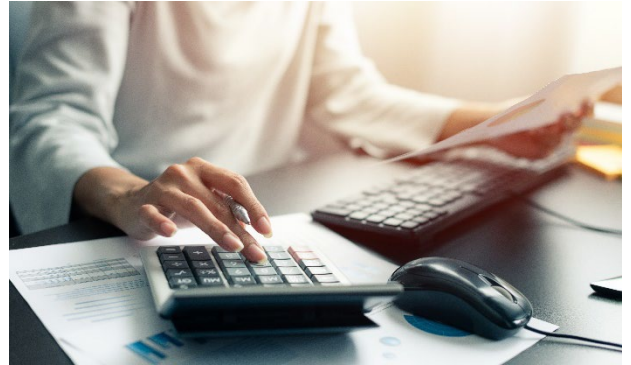
der abschließenden Aufzählung in § 19a EStG **nicht in den Anwendungsbereich** fallen. Ausgehend vom Gesetzeswortlaut („Vermögensbeteiligungen...*an dem Unternehmen des Arbeitgebers*“) dürften auch Beteiligungen an Konzerngesellschaften nicht begünstigt sein.

Mittelbare Beteiligungen

Die Neuregelung gilt auch, wenn die Vermögensbeteiligungen mittelbar über Personengesellschaften gehalten werden. Werden Arbeitnehmer mittelbar über eine vermögensverwaltende Mitarbeiter-Personengesellschaft beteiligt, kann – anders als beispielweise bei einer direkten Beteiligungen an einer GmbH – der Aufwand rund um eine notarielle Beurkundung für Anteilsübertragungen vermieden und trotzdem das wirtschaftlich gleiche Resultat erzielt werden.

Begünstigte Arbeitnehmer

Die Neuregelung findet auf Arbeitnehmer Anwendung, bei denen das Unternehmen des Arbeitgebers im Zeitpunkt der Übertragung der Vermögensbeteiligung die jeweils gültigen Schwellenwerte für **Kleinstunternehmen sowie für kleine und mittlere Unternehmen (KMU)** nicht überschreitet oder im vorangegangenen Kalenderjahr nicht überschritten hat und seine **Gründung nicht mehr als zwölf Jahre zurückliegt**. Erfasst sind derzeit Unternehmen, die weniger als 250 Mitarbeiter beschäftigen und entweder einen Jahresumsatz von höchstens 50 Mio. € erwirtschaften oder deren Jahresbilanzsumme höchstens 43 Mio. € beträgt. Diese Schwellenwerte basieren dabei auf den Empfehlungen der EU-Kommission betreffend die Definition der KMU.



Fazit

Für den Standort Deutschland ist die Verbesserung von Mitarbeiterbeteiligungen essenziell, um im internationalen Wettlauf um Fachkräfte punkten zu können. Für KMU besteht durch die Neuregelungen nun die Möglichkeit, Arbeitnehmer (lohn-)steuerlich begünstigt an der Unternehmensentwicklung partizipieren zu lassen. Die gleichzeitig neu geregelte Vervierfachung des jährlichen Freibetrags (von 360€ auf 1.440€) rundet die positive Entwicklung bei der Mitarbeiterbeteiligung ab. Die Neuregelungen stellen damit einen ersten Schritt auf dem Weg zu einem steuerbegünstigten Umgang mit Mitarbeiterbeteiligungen dar. Allerdings wären weitere Verbesserungen wünschenswert, insbesondere sind die grundsätzliche (wenn auch ggf. aufgeschobene) Beibehaltung der Einkommensversteuerung mit dem i.d.R. hohen persönlichen Steuersatz, der Ausschluss (in Deutschland üblicher) virtueller Beteiligungen sowie die Beschränkung auf das „Unternehmen des Arbeitgebers“ noch deutliche Hemmnisse. Es bleibt daher zu hoffen, dass weitere Erleichterungen in den nächsten Jahren folgen werden.



Gerne unterstützen wir Sie, je nach Einzelfall auch mit anderweitigen Lösungen für Ihr Unternehmen in Bezug auf Mitarbeiterbeteiligungen, wie zum Beispiel in Form von virtuellen Beteiligungen, Optionsrechten oder Genussrechten.

Sprechen Sie uns an!

Dr. Petra Eckl

Rechtsanwältin, Steuerberaterin,
Fachanwältin für Steuerrecht
petra.eckl@gsk.de

Dr. Dirk Koch

Rechtsanwalt, Steuerberater
Fachanwalt für Steuerrecht
dirk.koch@gsk.de

Heiko Stoll

Rechtsanwalt, Steuerberater
heiko.stoll@gsk.de

Dominik Berka

Rechtsanwalt, Steuerberater, Dipl.-Finw.
dominik.berka@gsk.de

Andreas Ebert

Rechtsanwalt, Steuerberater
andreas.ebert@gsk.de

Sebastian Gerhards

Rechtsanwalt
sebastian.gerhards@gsk.de

Fabienne Vanessa Helle

Rechtsanwältin, Dipl.-Finw.
fabienne.helle@gsk.de

Felix Schill

Rechtsanwalt
felix.schill@gsk.de

Esther Seibt-Pfitzner

Rechtsanwältin
esther.seibt-pfitzner@gsk.de

Stephan Wachsmuth LL.M.

Rechtsanwalt
stephan.wachsmuth@gsk.de



Urheberrecht

GSK Stockmann – Alle Rechte vorbehalten. Die Wiedergabe, Vervielfältigung, Verbreitung und/oder Bearbeitung sämtlicher Inhalte und Darstellungen des Beitrages sowie jegliche sonstige Nutzung ist nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung von GSK Stockmann gestattet.

Haftungsausschluss

Diese Mandanteninformation enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen eines Einzelfalles gerecht zu werden. Sie hat nicht den Sinn, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen jedweder Art zu sein. Sie stellt keine Beratung, Auskunft oder ein rechtsverbindliches Angebot auf Beratung oder Auskunft dar und ist auch nicht geeignet, eine persönliche Beratung zu ersetzen. Sollte jemand Entscheidungen jedweder Art auf Inhalte dieser Mandanteninformation oder Teile davon stützen, handelt dieser ausschließlich auf eigenes Risiko.

GSK Stockmann und auch die in dieser Mandanteninformation namentlich genannten Partner oder Mitarbeiter übernehmen keinerlei Garantie oder Gewährleistung, noch haftet GSK Stockmann und einzelne Partner oder Mitarbeiter in irgendeiner anderen Weise für den Inhalt dieser Mandanteninformation. Aus diesem Grund empfehlen wir, in jedem Fall eine persönliche Beratung einzuholen.

www.gsk.de

GSK Stockmann

BERLIN

Mohrenstrasse 42
10117 Berlin
T +49 30 203907-0
F +49 30 203907-44
berlin@gsk.de

HEIDELBERG

Mittermaierstrasse 31
69115 Heidelberg
T +49 6221 4566-0
F +49 6221 4566-44
heidelberg@gsk.de

FRANKFURT / M.

Taunusanlage 21
60325 Frankfurt am Main
T +49 69 710003-0
F +49 69 710003-144
frankfurt@gsk.de

MÜNCHEN

Karl-Scharnagl-Ring 8
80539 München
T +49 89 288174-0
F +49 89 288174-44
muenchen@gsk.de

HAMBURG

Neuer Wall 69
20354 Hamburg
T +49 40 369703-0
F +49 40 369703-44
hamburg@gsk.de

LUXEMBURG

GSK Stockmann SA
44, Avenue John F. Kennedy
L-1855 Luxemburg
T +352 271802-00
F +352 271802-11
luxembourg@gsk-lux.com



YOUR PERSPECTIVE.

GSK.DE | GSK-LUX.COM