



**MITARBEITER FINDEN UND BINDEN:
MITARBEITERBETEILIGUNGSMODELLE ALS PROBATES MITTEL
ZUR STEIGERUNG DER ARBEITGEBER-ATTRAKTIVITÄT**



MITARBEITERBETEILIGUNGSMODELLE

Mittelständische Unternehmen, gleichgültig welcher Branche, beklagen unisono einen immensen Fachkräftemangel. Qualifizierte Arbeitnehmer können sich ihren Job quasi aussuchen. Wie können mittelständische Unternehmen in diesem War for talents bestehen? Wie positionieren sich die Unternehmen als attraktive Arbeitgeber? Neben ansprechenden Arbeitsbedingungen und einem attraktiven Gehalt können auch Mitarbeiterbeteiligungsmodelle die Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen und qualifizierte Mitarbeiter dauerhaft an das Unternehmen binden.

INTERESSANT FÜR UNTERNEHMEN UND ARBEITNEHMER

Bislang sind Mitarbeiterbeteiligungsprogramme überwiegend bei großen Unternehmen oder im Ausland zu finden. Dagegen lässt der Mittelstand Mitarbeiterbeteiligungsmodelle als eine Form der Vermögensbildung und Altersvorsorge noch weitgehend ungenutzt. Mittelstän-

dische Unternehmer befürchten, Entscheidungsrechte abgeben zu müssen, scheuen die hohen Implementierungskosten sowie eine aufwändige Administration. Zugleich wird das Interesse der Arbeitnehmer an dieser Möglichkeit der Vermögensbildung oftmals unterschätzt. Gerade angesichts des sich immer weiter verschärfenden Fachkräftemangels kann es umso attraktiver sein, Mitarbeiter am Erfolg des Unternehmens zu

beteiligen. Denn dadurch werden sie enger an das Unternehmen gebunden, ihre Motivation und ihr unternehmerisches Denken steigt und die Fluktuation kann verringert werden.

STÄRKUNG DES WIRTSCHAFTSSTANDORTS DEUTSCHLAND

Die Bedeutung von Mitarbeiterbeteiligungen als Instrument im Wettbewerb um junge Talente einerseits und qualifizierte erfahrene Arbeitskräfte andererseits sowie zur Stärkung des Wirtschaftsstandorts Deutschland hat inzwischen auch der Gesetzgeber erkannt. Mit der Einführung eines Stundungsmodells und der Erhöhung des Steuerfreibetrags wurden bereits 2021 Erleichterungen für die Besteuerung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen geschaffen. Darüber hinaus hat der Deutsche Bundestag am 17.11.2023 das Gesetz zur Finanzierung von zukunftssichernden Investitionen (sog. Zukunftsfinanzierungsgesetz) beschlossen. Der Bundesrat hat dem am 24.11.2023 zugestimmt. Wesentlicher Bestandteil des Gesetzes ist die Modernisierung der Mitarbeiterbeteiligungen. Durch verbesserte steuerliche Rahmenbedingungen soll es Unternehmen erleichtert werden, Mitarbeiter zu gewinnen und sich im internationalen Wettbewerb um Talente zu behaupten. Das Gesetz wurde am 14.12.2023 im Bundesgesetzblatt verkündet (BGBl. 2023 I Nr. 354) und ist seitdem überwiegend in Kraft getreten.

MITARBEITERBETEILIGUNGSMODELLE – DIE QUAL DER WAHL

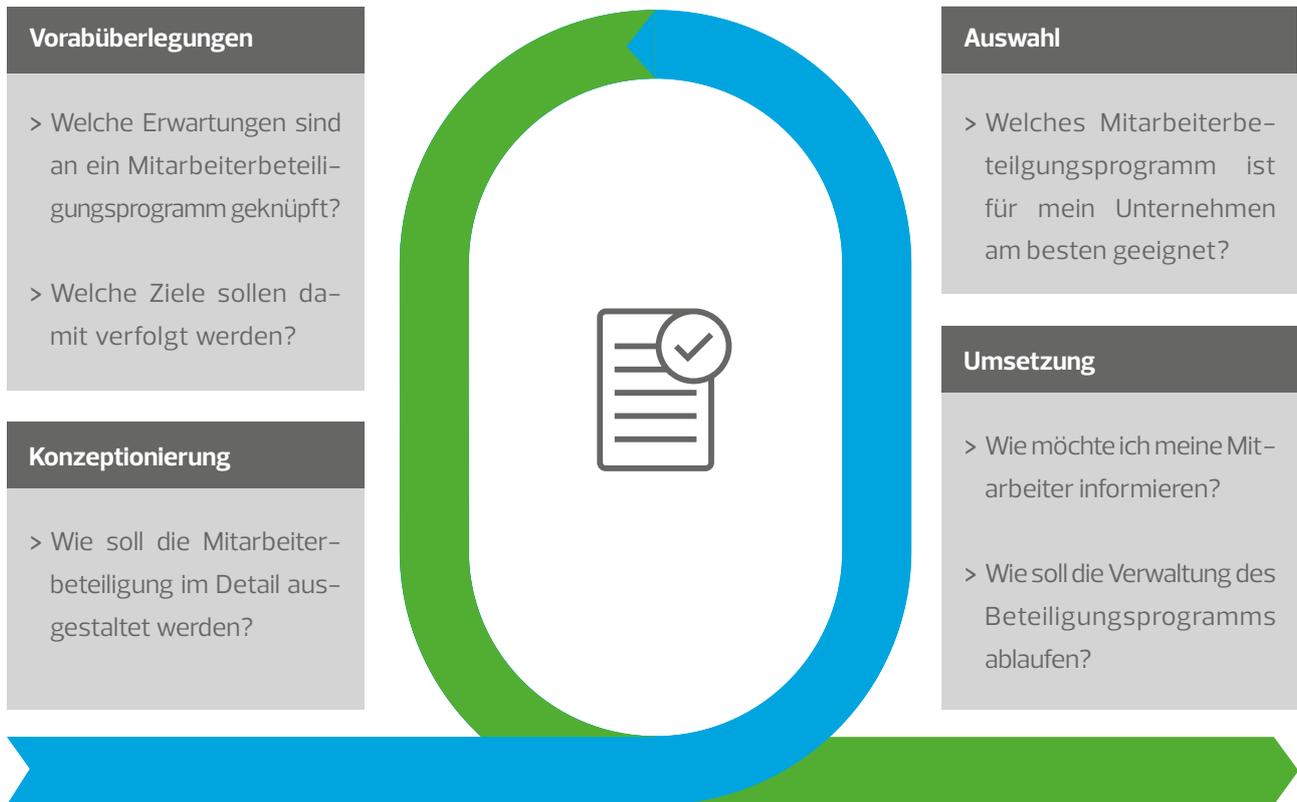
Passende Beteiligungsmodelle gibt es für große Konzerne gleichermaßen wie für Handwerksbetriebe mit weniger als 20 Beschäftigten oder junge Start-up-Unternehmen. Zugegeben: In der Konzeptions- und Einführungsphase eines Mitarbeiterbeteiligungsprogramms gibt es einige betriebswirtschaftliche, rechtliche und steuerliche Klippen zu umschiffen.

Da die Wahl des Mitarbeiterprogramms u. a. Auswirkungen auf die Gestaltung der Arbeitsverträge, die Besteuerung der Arbeitnehmer sowie die Bonität und Kreditfähigkeit eines Unternehmens haben kann, lohnt es sich, vorab genau zu prüfen, welches Modell im Einzelfall am besten geeignet ist. Die Zielvorgabe sollte dabei darin bestehen, das ausgewählte Mitarbeiterbeteiligungsprogramm so einfach und verständlich wie möglich zu halten. Dann ist eine praxistaugliche Abwicklung auch problemlos möglich.

IN VIER SCHRITTEN ZUR MITARBEITERBETEILIGUNG

Auf den ersten Blick kann es schwerfallen, aus der Vielzahl an Möglichkeiten der Mitarbeiterkapitalbeteiligung die geeignete Variante auszuwählen und ein auf die individuellen Bedürfnisse des Unternehmens und seiner Mitarbeiter zugeschnittenes Beteiligungsprogramm zu entwickeln. Eine strukturierte Vorgehensweise unterstützt Sie bei der Entscheidungsfindung und stellt sicher, dass Sie von ersten Überlegungen zur Mitarbeiterbeteiligung über die Auswahl einer Beteiligungsform bis hin zur Konzeption und Umsetzung des Beteiligungsprogramms stets den Überblick wahren.

VIER PHASEN ZUR EINFÜHRUNG EINES MITARBEITERBETEILIGUNGSPROGRAMMS



VORABÜBERLEGUNGEN – ZIELVORGABEN FÜR DIE MITARBEITERBETEILIGUNG

In einem ersten Schritt bietet es sich an, die Ziele festzulegen, die mit der Beteiligung von Arbeitnehmern am Unternehmen erreicht werden sollen. Diese dienen als Anhaltspunkt für die Wahl des im Einzelfall geeigneten Mitarbeiterbeteiligungsprogramms.

Neben der Motivation und Bindung von Mitarbeitern können Unternehmensbeteiligungen auch zur Vermögensbildung, Liquiditätssteigerung, positiven Außenwirkung auf Fremdkapitalgeber sowie zur verstärkten Mitsprache von Mitarbeitern bei Unternehmensentscheidungen genutzt werden.

KONZEPTIONSPHASE – ECKPUNKTE BEI DER AUSGESTALTUNG

Wurden diese Zielvorgaben entwickelt, können Überlegungen zu den folgenden Eckpunkten der Ausgestaltung die Wahl des passenden Konzepts zusätzlich erleichtern.

- > Welchen Mitarbeitern soll ein Mitarbeiterbeteiligungsprogramm angeboten werden?
- > Wie erfolgt die Finanzierung der Beteiligung?
- > Wie hoch sollen Beteiligungshöhe und -umfang sein?
- > An welchen Kriterien orientiert sich die Gewinnermittlung?

- › Wie und wann erfolgt die Ermittlung der Gewinnanteile und deren Verteilung?
- › Erfolgt eine Barauszahlung, Wiederanlage oder Mischform?
- › Welche Laufzeit hat die Mitarbeiterbeteiligung, wie erfolgen Kündigung und Rückzahlung?
- › Was soll passieren, wenn beteiligte Mitarbeiter das Unternehmen verlassen?
- › Sollen die Anteile übertragbar sein?
- › Welche Informations- und Mitwirkungsrechte sind für die beteiligten Beschäftigten vorgesehen?
- › Ist der Betriebsrat bei der Einführung des Mitarbeiterbeteiligungsmodells zwingend zu beteiligen (vgl. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG)?

WELCHE MITARBEITERBETEILIGUNG IST DIE RICHTIGE?

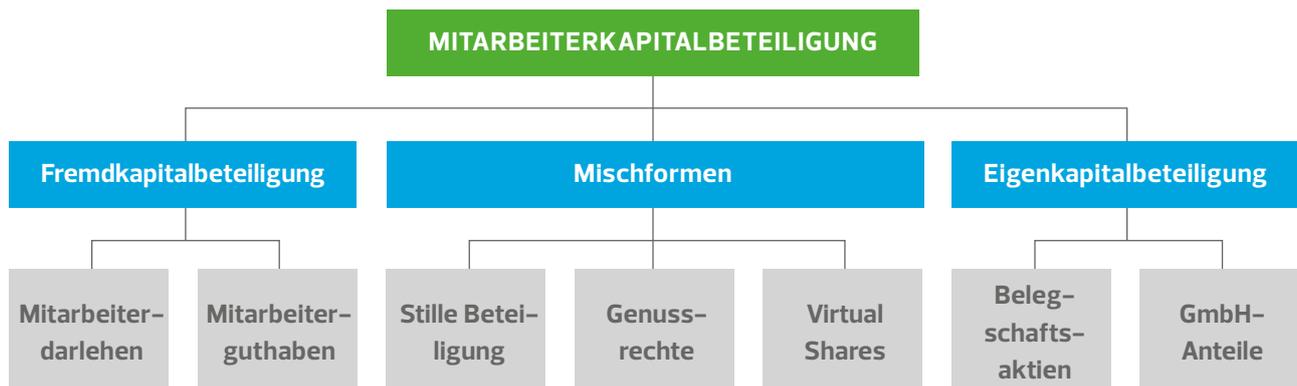
Überblick über die verschiedenen Formen der Mitarbeiterbeteiligung

Sobald ein genaueres Bild über die Ausrichtung des Beteiligungsprogramms vorliegt, geht es in die konkrete Auswahl und Konzeption. In der Praxis haben sich insbesondere folgende Mitarbeiterbeteiligungsmodelle bewährt:

Mitarbeiterdarlehen

Generell sind Mitarbeiterdarlehen recht leicht umsetzbar. Der Arbeitnehmer überlässt als Kreditgeber dem Unternehmen einen Teil seines Gehalts als Darlehen. Im Gegenzug erhält der Arbeitnehmer eine feste oder gewinnabhängige Verzinsung des überlassenen Geldes. Am Ende der Laufzeit wird dem Arbeitnehmer das Darlehen zum Nennwert zurückgezahlt. Die Mitarbeitergelder sind vom Unternehmen insolvenzrechtlich abzusichern. Das kann etwa über eine Bankbürgschaft erfolgen. Eine Beteiligung der Mitarbeiter am Wertzuwachs des Unternehmens findet damit im Regelfall nicht statt. Aus diesem Grund wird die Motivation der Mitarbeiter, durch ihre Leistung zum Erfolg des Unternehmens beizutragen, durch dieses Beteiligungsmodell in der Regel weniger stark gefördert.

Diese Form der Mitarbeiterbeteiligung begründet keine Informations- und Mitbestimmungsrechte des Arbeitnehmers. Lediglich bei einer gewinnabhängigen Verzinsung über ein sog. partiarisches Darlehen, was stärker zur Mitarbeitermotivation und -bindung beitragen dürfte, ist regelmäßig über die Entwicklung des Unternehmens zu informieren. Gerade bei kleineren Unternehmen sollte bei intensiver Nutzung dieses Beteiligungsmodells das Verhältnis zwischen Eigenkapital und Fremdkapital im Blick behalten werden.



Da der Arbeitnehmer aufgrund des überlassenen Darlehens regelmäßig einen unbedingten Anspruch auf Rückzahlung des Nennwerts hat, sind bei der Konzeption des Beteiligungsprogramms ebenfalls die Vorschriften zur Einlagensicherung des Kreditwesengesetzes (KWG) zu berücksichtigen.



- › Einfaches und unkompliziertes Modell
- › Keine Begründung von Mitspracherechten
- › Nur ausnahmsweise Informationsrechte

- › Keine allzu starke Mitarbeiterbindung
- › Insolvenzsicherung über Bankbürgschaft
- › Ggf. Einlagensicherung nach KWG



Alternative Mitarbeiterguthaben:

Dem Mitarbeiterdarlehen ähnlich ist die Beteiligung von Arbeitnehmern über ein sog. Mitarbeiterguthaben. Im Unterschied zum Darlehen werden die Bezüge aus der Beteiligung nicht direkt ausgezahlt. Stattdessen werden ein Teil des Gehalts oder auch freiwillige Arbeitgeberleistungen bspw. in Form von Sonderzahlungen auf einem Beteiligungskonto gutgeschrieben. Dieser Betrag wird sodann entweder fest oder gewinnabhängig verzinst und erst zu einem späteren, vertraglich festgelegten Zeitpunkt an den Arbeitnehmer ausgezahlt (sog. Bruttoumwandlung). Dies hat den Vorteil, dass die Mitarbeiterbeteiligung bis zum Zeitpunkt der Auszahlung steuer- und sozialversicherungsfrei gewährt werden kann. Sofern das Mitarbeiterguthaben durch nicht in den bestehenden Lohn- und Gehaltsvereinbarungen geregelte Sonderzahlungen aufgebaut wird, unterliegt es zudem nicht den Vorschriften zur Einlagensicherung und muss damit auch nicht insolvenzrechtlich abgesichert werden.

Stille Beteiligungen

Für mittelständische Unternehmen bietet es sich an, Arbeitnehmer über eine stille Beteiligung am Unternehmen zu beteiligen. Bei dieser Variante legen Beschäftigte Vermögen in die Gesellschaft ein und partizipieren so an deren Gewinn und ggf. auch am Verlust sowie den stillen Reserven. Verzinsung und Laufzeit der stillen Beteiligung sind frei gestaltbar. Unternehmen geben häufig einen Zuschuss zu der stillen Beteiligung. Diese Form der Mitarbeiterbeteiligung ist unabhängig von der Rechtsform des Unternehmens umsetzbar.

Da die genaue Ausgestaltung einer stillen Beteiligung nicht gesetzlich vorgeschrieben ist, kann diese flexibel auf die individuellen Bedürfnisse angepasst und gesellschaftsvertraglich geregelt werden. Je nach Konzeption ist sie aus betriebswirtschaftlicher Sicht als Fremd- oder Eigenkapital einzustufen. Durch die konkrete Ausgestaltung kann ebenfalls gesteuert werden, ob dem Arbeitnehmer lediglich Informations- und Kontrollrechte zustehen sollen oder ob dieser über weitergehende Mitwirkungsrechte verfügt. Da es sich bei der stillen Beteiligung um eine reine Innengesellschaft handelt, tritt der Arbeitnehmer nach außen nicht als Gesellschafter auf.

Die Besteuerung ist sowohl auf Ebene des Unternehmens als auch für den Arbeitnehmer abhängig von der Ausgestaltung der stillen Beteiligung. Ist die Verlustbeteiligung des Arbeitnehmers auf die Einlage beschränkt bzw. ausgeschlossen, handelt es sich regelmäßig um eine sog. typisch stille Beteiligung. Der Arbeitnehmer stellt dem Unternehmen Kapital zur Verfügung und erhält im Gegenzug Einkünfte, die, abhängig von den Umständen des Einzelfalls, einkommensteuerlich als Kapitaleinkünfte oder – insbesondere bei nicht fremdüblicher Ausgestaltung – als Arbeitslohn zu versteuern sind. Wird die

Beteiligung am Verlust des Unternehmens ausgeschlossen, sind außerdem die Vorschriften des Gesetzes über das Kreditwesen sowie des Fünften Vermögensbildungsgesetzes zur Einlagensicherung und Insolvenzsicherungspflicht zu beachten.

Wird der Mitarbeiter hingegen zusätzlich auch am potenziellen Verlust und den stillen Reserven der Gesellschaft beteiligt, nimmt er ggf. die Stellung eines Mitunternehmers ein (sog. atypisch stille Gesellschaft). Sämtliche Bezüge des Arbeitnehmers sind dann als Einkünfte aus Gewerbebetrieb zu versteuern und zusätzlich gewerbesteuerpflichtig. In diesem Fall sollte sichergestellt werden, dass die Beteiligung nicht zum Verlust des Arbeitnehmerstatus mit Auswirkungen auf die Renten- und Arbeitslosenversicherung führt.



- › Vermögenszufluss bei der Gesellschaft
- › Verhältnismäßig geringer Aufwand und Administration
- › Gewinnbeteiligung des Mitarbeiters und dadurch Identifikation mit dem Unternehmen
- › Je nach Ausgestaltung keine Begründung von Mitspracherechten

- › Auskunftsrecht zur wirtschaftlichen Lage des Unternehmens (Jahresabschluss)
- › Grundsätzlich muss der Mitarbeiter Kapital aufbringen, ggf. Einlage von Dienstleistungen oder der Gewinnbeteiligung möglich
- › Ggf. Auswirkungen auf den gewerbesteuerlichen Verlustvortrag



Genussrechte

Auch mit Genussrechten können Unternehmen ihre Arbeitnehmer am Gewinn beteiligen. In Bezug auf eine Verlustbeteiligung, Verzinsung, Laufzeit und Kündigung solcher Genussrechte besteht weitgehende Gestaltungsfreiheit. Regelmäßig wird jedoch eine Beteiligung am Jahresgewinn des Unternehmens über eine vertraglich festgelegte Laufzeit und ohne Verlustbeteiligung vereinbart. Inhaber von Genussrechten werden dabei nicht selbst Gesellschafter, sie haben lediglich einen schuldrechtlichen Anspruch. Folglich bestehen keine Informations- und Mitwirkungsrechte. Je nach Ausgestaltung der Genussrechte werden diese auf Ebene der Gesellschaft handelsrechtlich als Eigen- oder Fremdkapital behandelt.

Aufgrund der Konzeption als schuldrechtliche Vereinbarung ist die Gewährung von Genussrechten unkompliziert aufzusetzen. Zudem bieten sie den Vorteil, dass sie unabhängig von der Rechtsform des Unternehmens vergeben werden können. Aufgrund der weitreichenden Freiheit in der Ausgestaltung dieser Form der Mitarbeiterbeteiligung sollte vor der Einführung jedoch unbedingt überprüft werden, ob die Genussrechte aufgrund der Vorschriften des Kreditwesengesetzes als Einlagengeschäft zusätzlich besichert werden müssen. Die Besteuerung der Erträge beim Genussrechtsinhaber ist abhängig von der Ausgestaltung des Genussrechtsvertrags. Bei einer eigenkapitalähnlichen Ausgestaltung können dividendengleiche Kapitalerträge vorliegen. Erträge aus Genussrechten, die als Fremdkapital zu qualifizieren sind, stellen Zinseinkünfte dar. In beiden Fällen erfolgt die Besteuerung grundsätzlich mit dem Abgeltungsteuersatz von 25 %, allerdings mit unterschiedlichen Ausnahmeregelungen. Entsprechend der Besteuerung der Einkünfte aus einer stillen Beteiligung kann u. U. auch eine Besteuerung der Erträge als Arbeitslohn, insbesondere bei fehlender Fremdüblichkeit, in Betracht kommen.



- › Flexible Ausgestaltung möglich
- › Schuldrechtlicher Anspruch gegen die Gesellschaft
- › Gewinnbeteiligung des Mitarbeiters und dadurch Identifikation mit dem Unternehmen
- › Keine Informations- und Mitwirkungsrechte

- › Evtl. Besicherung nach den Vorschriften des KWG als Einlagengeschäft



Belegschaftsaktien

Wird das Unternehmen in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft betrieben, besteht die Möglichkeit, Mitarbeiter durch die Ausgabe von Belegschaftsaktien am Unternehmen zu beteiligen. Die Arbeitnehmer partizipieren damit nicht nur über die Ausschüttung einer Dividende, sondern auch über die Wertsteigerung des Unternehmens an dessen wirtschaftlicher Entwicklung. Aufgrund der Beteiligung über Aktien haben sie deshalb regelmäßig weitreichende Auskunfts- und Stimmrechte. Die Haftung der Mitarbeiter ist auf ihre geleistete Einlage begrenzt.

Mitarbeiterbeteiligungen über Belegschaftsaktien sind zwar insbesondere bei börsennotierten Unternehmen leicht umsetzbar. Um Fallstricke zu vermeiden, lohnt es jedoch, sich im Vorfeld Gedanken über die konkrete Ausgestaltung zu machen. So kann bspw. die Entscheidungsbefugnis von Mitarbeitern durch die Ausgabe von stimmrechtslosen Vorzugsaktien eingeschränkt werden. Zudem sollte geregelt werden, wie die Aktien im Fall des Ausscheidens des Arbeitnehmers behandelt werden. Hier können Sperr- und Wartefristen (sog. Vesting Period) eingreifen. Nicht nur für die rechtliche

Einordnung der Aktien ist es zudem von Bedeutung, ob diese aus einer Kapitalerhöhung stammen oder aus eigenen Aktien der AG bzw. von Alt-Aktionären auf die Mitarbeiter übertragen werden.

Der aus einer unentgeltlichen oder verbilligten Überlassung von Belegschaftsaktien resultierende geldwerte Vorteil ist im Zeitpunkt des Zuflusses – ggf. gemindert um Freibeträge – als Arbeitsentgelt sozial- und lohnsteuerpflichtig. Der Bezug von Dividenden sowie der Verkauf der Anteile wird beim Arbeitnehmer bei fremdüblicher Ausgestaltung regelmäßig mit dem Abgeltungssteuersatz von 25 % besteuert. Sofern der Arbeitnehmer zu mehr als 1 % an der Gesellschaft beteiligt ist, fällt für Dividendenbezüge sowie Veräußerungsgewinne jedoch im Ergebnis keine Abgeltungsteuer an. Stattdessen werden 60 % der Einkünfte dem progressiven Einkommensteuersatz unterworfen.



- › Im Falle eines Arbeitgebers in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft leicht umsetzbar
- › Höheres Maß an Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen
- › Langfristige Mitarbeiterbindung
- › Beteiligung am Wertzuwachs
- › Haftungsbeschränkung auf Höhe der Einlage
- › Erhöhte Mitarbeitermotivation

- › Auskunfts- und Stimmrechte der Belegschaftsaktionäre
- › Gewisser administrativer und finanzieller Aufwand für den Arbeitgeber
- › Auskunfts- und Stimmrechte der Mitarbeiter
- › Risiko des Wertverlusts der Aktien bis hin zum Totalausfall
- › Grundsätzlich Versteuerung des Erhalts der Belegschaftsaktien ohne Liquiditätszufluss



GmbH-Geschäftsanteile

Wird das Unternehmen in der Rechtsform einer GmbH betrieben, können Mitarbeiter über den Erwerb von Geschäftsanteilen am Unternehmen beteiligt werden. Dies hat zur Folge, dass sie unmittelbar Gesellschafter mit allen damit verbundenen Vermögens- und Mitwirkungsrechten werden. Die Haftung der Mitarbeiter ist auf die Höhe ihrer Einlage beschränkt.

Sollen Mitarbeiter direkt am Unternehmen beteiligt werden, ist dies regelmäßig mit einem hohen administrativen und finanziellen Aufwand für das Unternehmen verbunden. Neben einer zwingenden notariellen Beurkundung der Anteilsübertragung kann insbesondere die für die Übertragung der Anteile notwendige Bewertung des Unternehmens aufwändig sein. Da das GmbH-Gesetz wesentliche Punkte für die Beteiligung an Kapitalgesellschaften vorgibt, sind die Gestaltungsmöglichkeiten bei dieser Form der Mitarbeiterbeteiligung eingeschränkt.

Aus steuerrechtlicher Sicht ergeben sich grundsätzlich keine Unterschiede gegenüber der Besteuerung von Belegschaftsaktien.



- › Identifikation der Arbeitnehmer mit ihrem Unternehmen
- › Langfristige Mitarbeiterbindung
- › Beteiligung am Wertzuwachs
- › Haftungsbeschränkung auf Höhe der Einlage
- › Erhöhte Mitarbeitermotivation

- › Hoher administrativer und finanzieller Aufwand
- › Auskunfts- und Stimmrechte der Mitarbeiter
- › Risiko des Wertverlusts der Beteiligung
- › Versteuerung des Erhalts der Geschäftsanteile ohne Liquiditätszufluss



Alternative: Beteiligung über eine Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft (Poolmodell)

Bei einer Vielzahl von Mitarbeitern und/oder hoher Personalfuktuation kann es sich anbieten, die Beteiligungen am Unternehmen in einer Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft zu bündeln. Die Arbeitnehmer sind dann nicht direkt, sondern mittelbar über die Beteiligungsgesellschaft an dem Unternehmen beteiligt. Die Gesellschafterrechte der Arbeitnehmergesellschaft auf Ebene der GmbH werden von deren Geschäftsführung wahrgenommen. So wird nicht nur der Verwaltungsaufwand verringert und Kapital gebündelt. Je nach Rechtsform der Beteiligungsgesellschaft können auch Ein- und Austrittsrechte sowie Geschäftsführungsrechte frei gestaltet werden.

Virtuelle Beteiligungen

Eine abgeschwächte Form der Beteiligung über Aktien stellen virtuelle Beteiligungen (sog. Phantom Stocks/ Virtual Shares) dar. Diese sind aufgrund der Flexibilität besonders bei Start-up-Unternehmen beliebt. Doch auch für mittelständische Unternehmen können sie als Anreizmodell für Schlüsselmitarbeiter, die langfristig an das Unternehmen gebunden werden sollen, interessant sein.

Im Gegensatz zu realen Belegschaftsaktien erhält der Arbeitnehmer lediglich einen schuldrechtlichen Anspruch bspw. auf den Verkaufserlös aus einem Exit oder Börsengang des Unternehmens. Wird der Anspruch später realisiert, erhält der Mitarbeiter die Differenz zwischen dem ursprünglichen Wert und dem Marktpreis im Realisationszeitpunkt. Mitarbeiter können so motiviert werden, durch ihre Leistung zu einem erfolgreichen Exit oder Börsengang beizutragen, ohne dass sich der Gesellschafterkreis vergrößert. Häufig nutzen deshalb gerade jüngere Unternehmen die virtuelle Beteiligung als liquiditätsschonende Maßnahme zur Einsparung von Lohnaufwand. Soll mit einer Mitarbeiterbeteiligung das Eigenkapital des Unternehmens gestärkt werden, ist diese Beteiligungsform mangels Liquiditätszufluss hingegen nicht geeignet.

Die schuldrechtliche Ausgestaltung ermöglicht eine bedarfsgerechte Gestaltung verschiedener Aspekte der virtuellen Beteiligung wie bspw. die Anpassung von Informationsrechten oder Regelungen zum Ausscheiden eines Mitarbeiters aus dem Unternehmen (Good-/Bad-Leaver-Klausel). Wurden diese vertraglichen Vereinbarungen einmal rechtssicher aufgesetzt, sind virtuelle Beteiligungen somit im Vergleich zur Belegschaftsaktie mit dem geringeren Implementierungs- und Verwaltungsaufwand umsetzbar.

Durch den Erwerb eines lediglich schuldrechtlichen Anspruchs im Zeitpunkt der Ausgabe der virtuellen Anteile ergibt sich in diesem Zeitpunkt noch kein geldwerter Vorteil, der steuer- und sozialversicherungspflichtig sein könnte. Erst im Realisationszeitpunkt wird der aufgrund der virtuellen Beteiligung zugewiesene Wertzuwachs mit Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen belastet. Damit kann mit einer virtuellen Beteiligung ein Nachteil der Belegschaftsaktien umgangen werden, der daraus entsteht, dass der geldwerte Vorteil aus der

Aktien-gewäh-rung bereits besteuert wird, obwohl dem Arbeitnehmer noch keine Liquidität zufließt. Da der Arbeitnehmer bei der Ausgabe der virtuellen Anteile noch kein wirtschaftliches Eigentum erwirbt, wird die Beteiligung über virtuelle Beteiligungen allerdings nicht staatlich gefördert.



- › Beteiligung am Wertzuwachs
- › Erhöhte Mitarbeitermotivation
- › Keine Besteuerung im Zeitpunkt der Einräumung der virtuellen Beteiligung, sondern erst bei tatsächlichem Liquiditätszufluss
- › Kein finanzieller Aufwand zur Erlangung der Beteiligung
- › Schuldrechtlicher Anspruch und dadurch geringer Implementierungsaufwand
- › Für das Unternehmen zunächst keine Liquiditätsbelastung bzw. ggf. sogar Gehaltsreduktion möglich
- › Keine Auskunfts- und Stimmrechte der Mitarbeiter

› Für Mitarbeiter aufgrund der Virtualität ggf. schwer greifbar



- › Keine Stärkung des Eigenkapitals
- › Keine staatliche Förderung
- › Ggf. höhere Besteuerung im Vergleich zur tatsächlichen Beteiligung
- › Besteuerung als nichtselbständige Einkünfte

STAATLICHE FÖRDERUNG VON MITARBEITER- BETEILIGUNGEN

Freibetrag für die Überlassung von Vermögensbeteiligungen

Der Staat incentiviert die Überlassung von Vermögensbeteiligungen an Arbeitnehmer durch Steuerbefreiungen. Konkret bleiben Vorteile des Arbeitnehmers aus der „echten“ Beteiligung am Unternehmen des Arbeitgebers seit 01.01.2024 bis zu einem Betrag von 2.000 Euro (zuvor 1.440 Euro) pro Jahr steuer- und sozialabgabenfrei (§ 3 Nr. 39 EStG).

Für die optimale Nutzung des Freibetrags bietet es sich daher an, Mitarbeiterbeteiligungsprogramme zu stücken und über mehrere Jahre zu strecken.

Um den Freibetrag nutzen zu können, muss die Vermögensbeteiligung allen Arbeitnehmern angeboten werden, die seit mindestens einem Jahr in einem gegenwärtigen Dienstverhältnis zum Arbeitgeber stehen. Die konkrete Ausgestaltung der Mitarbeiterbeteiligung (z. B. Höhe der Beteiligung) kann für die Arbeitnehmer eines Unternehmens aber unterschiedlich sein. Die Gewährung des Freibetrags ist nicht auf bestimmte Unternehmen begrenzt. Der Steuerfreibetrag kann auch für die Überlassung von Vermögensbeteiligungen durch Gehaltsumwandlung genutzt werden. In diesem Fall entfällt jedoch die Sozialversicherungsfreiheit des steuerlich begünstigten Betrags.

Da der Freibetrag nur bei Überlassung von wirtschaftlichem Eigentum gewährt wird, ist die Überlassung von virtuellen Beteiligungen und Aktienoptionen im ersten Schritt nicht begünstigt. Auch können umfassende Verfügungsbeschränkungen, wie fehlende Stimm- und Dividendenbezugsrechte in Kombination mit einem Veräußerungsverbot schädlich für die Inanspruchnahme des Freibetrags sein.

Förderungen von Mitarbeiterbeteiligungen an Start-ups durch Besteuerungsaufschub

Insbesondere für Start-ups ist die durch den Gesetzgeber für nach dem 30.06.2021 übertragene Beteiligungen eingeführte Aufschiebung der Besteuerung von Arbeitslohn nach § 19a EStG interessant. Der Anwendungsbereich des § 19a EStG und dessen Vorteile wurden im Zuge des Zukunftsfinanzierungsgesetzes nochmals mit Wirkung ab 01.01.2024 ausgeweitet. Begünstigt hiervon werden Arbeitnehmer von KMU, deren Gründung nicht mehr als zwanzig Jahre (zuvor zwölf Jahre) zurückliegt.

Als KMU i. S. d. Vorschrift gelten Unternehmen mit weniger als 1.000 Mitarbeitern und einem Jahresumsatz von höchstens 100 Mio. Euro bzw. einer Jahresbilanzsumme von höchstens 86 Mio. Euro.

Gewähren diese Unternehmen bzw. Gesellschafter des Unternehmens ihren Arbeitnehmern eine unentgeltliche bzw. verbilligte Vermögensbeteiligung, erfolgt zum Zeitpunkt der Übertragung keine Besteuerung des geldwerten Vorteils. Sozialversicherungsbeiträge sind aber gleichwohl abzuführen. Erst wenn die Mitarbeiterkapitalbeteiligung veräußert, länger als 15 Jahre gehalten wird oder der Mitarbeiter seinen Arbeitgeber wechselt,

wird der geldwerte Vorteil aus der gewährten Vermögensbeteiligung als Arbeitslohn versteuert. Diese nachgelagerte Besteuerung setzt aber voraus, dass der geldwerte Vorteil zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet wurde. Folglich ist eine nachgelagerte Besteuerung bei Entgeltumwandlungen nicht zulässig.

Wie der Freibetrag für die Überlassung von Vermögensbeteiligungen ist auch die Stundung nicht auf die Überlassung von virtuellen Beteiligungen anwendbar. Die Besteuerung von Ausschüttungen, Zinsen und Veräußerungsgewinnen aus der Vermögensbeteiligung richtet sich weiterhin nach den allgemeinen steuerlichen Grundsätzen.

Sparzulage für vermögenswirksame Leistungen

Mitarbeiterbeteiligungen werden zudem durch die Arbeitnehmersparzulage für vermögenswirksame Leistungen gefördert. Dabei bezuschusst der Staat unter bestimmten Voraussetzungen die Anlage von maximal 400 Euro pro Jahr und Mitarbeiter in eine Unternehmensbeteiligung mit 20 %. Die maximale Förderung beträgt somit 80 Euro im Jahr. Die vermögenswirksame Leistung fließt direkt vom Arbeitgeber in die gewünschte Anlageform und kann ggf. zusätzlich durch den Arbeitnehmer aufgestockt werden. Die Sparzulage erhalten Arbeitnehmer bis zu einer Einkommensobergrenze von 40.000 Euro bzw. 80.000 Euro bei Zusammenveranlagung. Die Sparzulage unterliegt einer Sperrfrist von bis zu sieben Jahren, weswegen eine vorzeitige Verfügung über die Kapitalanlage grundsätzlich zu einem Verlust des Anspruchs auf die Zulage

führt. Aus arbeitsrechtlicher Sicht ist die vermögenswirksame Leistung Bestandteil des Arbeitslohns und damit steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Soll im Rahmen von Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen von dieser staatlichen Förderung Gebrauch gemacht werden, unterliegt der Arbeitgeber zusätzlichen Anzeige- und Aufzeichnungspflichten sowie der Pflicht zur Bescheinigung der vermögenswirksamen Leistung. Nach dem Fünften Vermögensbildungsgesetz trifft den Arbeitgeber außerdem die Pflicht, vermögenswirksame Leistungen durch geeignete Maßnahmen für den Fall einer Unternehmensinsolvenz abzusichern.

Hinweis: Mit dem Zukunftsfinanzierungsgesetz sind einige Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Mitarbeiterbeteiligungen in Kraft getreten. Diese sehen insbesondere die Erweiterung des persönlichen und zeitlichen Anwendungsbereichs der aufschiebenden Besteuerung des geldwerten Vorteils aus Vermögensbeteiligungen (§ 19a EStG) sowie eine Anhebung des steuerlichen Freibetrags für Vermögensbeteiligungen auf 2.000 Euro vor (§ 3 Nr. 39 EStG). Die Änderungen haben das Ziel, Start-up- und KMU-Unternehmen durch Verbesserung der Mitarbeitergewinnung und -bindung zu fördern. Die geplante Erhöhung des Höchstbetrages geförderter vermögenswirksamer Leistungen von 400 Euro auf 1.200 Euro pro Jahr wurde letztlich nicht Gesetz.



WIN-WIN-SITUATION NUTZEN

Gleichgültig, ob die Mitarbeiterbeteiligung über stille Beteiligungen, Genussrechte oder Belegschaftsaktien erfolgt, wirkt sich dies nach unseren Erfahrungen auch positiv in Verhandlungen mit Fremdkapitalgebern aus.

Damit ein Mitarbeiterbeteiligungsmodell zu einer Win-Win-Situation für Arbeitgeber und Arbeitnehmer wird, ist der passende vertragliche Rahmen erforderlich. Neben den je nach Modell variierenden steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen sollten die

Verträge zur Mitarbeiterbeteiligung individuell auf das Unternehmen zugeschnittene Regelungen beinhalten. Hier sind etwa auch Regelungen bei betrieblichen Kündigungen, zur Unternehmensnachfolge oder zu einem eventuellen Verkauf des Unternehmens vorzusehen.

Rechtsanwälte, Steuerberater und Wirtschaftsprüfer von RSM Ebner Stolz arbeiten Hand in Hand, um in Ihrem Unternehmen das für Ihre Belange passende Mitarbeiterbeteiligungskonzept umzusetzen – damit Sie als erfolgreiches Unternehmen als attraktiver Arbeitgeber die passenden Fachkräfte finden.

ANSPRECHPARTNER



Eva Einfeldt

Rechtsanwältin, Fachanwältin für
Arbeitsrecht, Partnerin bei
RSM Ebner Stolz in Köln
T +49 (0)221 20643-641
eva.einfeldt@ebnerstolz.de



Dr. Matthias Hinz

Rechtsanwalt, Fachanwalt für
Arbeitsrecht, Counsel bei
RSM Ebner Stolz in Stuttgart
T +49 (0)711 2049-1095
matthias.hinz@ebnerstolz.de



Timo Eggensperger

Steuerberater, Partner bei
RSM Ebner Stolz in Stuttgart
T +49 (0)711 2049-1142
timo.eggensperger@ebnerstolz.de



Felix Müller-Stieß

Rechtsanwalt, Counsel bei
RSM Ebner Stolz in Stuttgart
T +49 (0)711 2049-1935
felix.mueller-stiess@ebnerstolz.de



Richard Frahm

Steuerberater, Partner bei
RSM Ebner Stolz in Hamburg
T +49 (0)40 37097-244
richard.frahm@ebnerstolz.de

Herausgeber

RSM Ebner Stolz
Wirtschaftsprüfer Steuerberater Rechtsanwälte
Partnerschaft mbB

Rechtsstand: 15.02.2024

Redaktion

Dr. Ulrike Höreth, T +49 (0)711 2049-1371
Brigitte Stelzer, T +49 (0)711 2049-1535

Diese Publikation enthält lediglich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, darauf im Einzelfall Entscheidungen zu gründen. Der Herausgeber und die Autoren übernehmen keine Gewähr für die inhaltliche Richtigkeit und Vollständigkeit der Informationen. Sollte der Leser dieser Publikation eine darin enthaltene Information für sich als relevant erachten, obliegt es ausschließlich ihm bzw. seinen Beratern, die sachliche Richtigkeit der Information zu verifizieren; in keinem Fall sind die vorstehenden Informationen geeignet, eine kompetente Beratung im Einzelfall zu ersetzen. Hierfür steht Ihnen der Herausgeber gerne zur Verfügung.

Die Ausführungen unterliegen urheberrechtlichem Schutz. Eine Speicherung zu eigenen privaten Zwecken oder die Weiterleitung zu privaten Zwecken (nur in vollständiger Form) ist gestattet. Kommerzielle Verwertungsarten, insbesondere der (auch auszugsweise) Abdruck in anderen Newslettern oder die Veröffentlichung auf Websites, bedürfen der Zustimmung der Herausgeber.

The RSM Ebner Stolz group companies are members of RSM network and trade as RSM. RSM is the trading name used by the members of the RSM network. Each member of the RSM network is an independent accounting and consulting firm each of which practices in its own right. The RSM network is not itself a separate legal entity of any description in any jurisdiction. The RSM network is administered by RSM International Limited, a company registered in England and Wales (company number 4040598) whose registered office is at 50 Cannon Street, London, EC4N 6JJ. The brand and trademark RSM and other intellectual property rights used by members of the network are owned by RSM International Association, an association governed by article 60 et seq of the Civil Code of Switzerland whose seat is in Zug.

© RSM International Association, 2024

THE POWER OF UNDERSTANDING
ASSURANCE | TAX | CONSULTING | LEGAL

