

Mitarbeiterbeteiligungen und die Reform des § 19a EStG – was ändert sich?

Mitarbeiterbeteiligungen stellen für viele, insbesondere junge Unternehmen ein wichtiges Element zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften dar. Bei der unentgeltlichen oder vergünstigten Gewährung von Kapitalbeteiligungen kommt es in der Regel aber zu sog. „dry income“, d. h. es sind Steuern zu entrichten, obwohl (noch) keine Liquidität geflossen ist. Mit der Einführung von § 19a EStG durch das Fondsstandortgesetz im Sommer 2021 versuchte der Gesetzgeber erstmals die „dry income“-Problematik zu lösen. Nun wird § 19a EStG durch das Zukunftsfinanzierungsgesetz (ZuFinG) reformiert.

Mitarbeiterbeteiligung im Überblick

Echte Beteiligung

Gewährung von Anteilen (persönlich / an Holdinggesellschaft)

- Geldwerter Vorteil (= Differenz zwischen Verkehrswert und Erwerbspreis) ist steuerpflichtiger Arbeitslohn (bis 47,5 %)
 - ! **Bewertungsunsicherheit!**
- Besteuerung bei Anteilsgewährung
 - ! **dry income!**
- Compliance-Themen für die Gesellschaft; ggf. Haftung der Gesellschaft für Lohnsteuer
- Dividenden / Veräußerungserlöse unterliegen als Kapitaleinkünfte den „günstigeren“ Besteuerungsregimen (persönlich: 26,4 % (KapESt) bzw. 28,5 % (TEV) / Holding: ca. 1,6 % bzw. ca. 32 % (Dividenden bei Beteiligung <10 %))

Strukturvariante: Hurdle Shares (ggf. kombiniert mit Exitbonus / gecaptem VSOP)

Variante echte Beteiligung: ESOP

Option, Anteile zu einem bestimmten Ausübungspreis zu einem festgelegten Ausübungszeitpunkt (oft: Exit) zu erwerben

- Geldwerter Vorteil (= Differenz zwischen Verkehrswert bei Optionsausübung und Ausübungspreis) ist steuerpflichtiger Arbeitslohn (bis 47,5 %)
- Besteuerung bei Optionsausübung (hM) bzw. bei früherer „Optionsverwertung“ (z.B. Gewährung an / Übertragung auf Holdinggesellschaft)

Ausübung vor Exit:

Negativ: Bewertungsunsicherheit & dry income

Positiv: Niedrigere Besteuerung für Wertzuwachs (Kapitaleinkünfte)

Ausübung beim Exit:

Positiv: Kein(e) Bewertungsunsicherheit & dry income

Negativ: Vollständig Besteuerung mit hohem Steuersatz (Arbeitslohn)



Mitarbeiterbeteiligung im Überblick (Fortsetzung)

VSOP

Unechte (sog.) virtuelle Beteiligung, d.h. (schuldrechtliche) Stellung des Mitarbeiters, als wäre er Gesellschafter

Anspruch auf (Cash-)Zahlung beim Exit in Höhe des vereinbarten Betrags (= Differenz zwischen Veräußerungspreis und fingiertem „Ausübungspreis“)

- Qualifikation als (Exit-)Bonus
- Besteuerung im Zuflusszeitpunkt (= Exit) als steuerpflichtiger Arbeitslohn (bis 47,5 %)

Negativ: Vermeidung von dry income

Positiv: Vollständig Besteuerung mit hohem Steuersatz (Arbeitslohn)

§19a EStG – die aktuelle Fassung

- Einführung durch das Fondsstandortgesetz im Sommer 2021
- Vermeidung der dry-income-Problematik bei (unentgeltlichem / vergünstigtem) Erwerb von Anteilen durch **(zinslosen) Besteuerungsaufschub**
- Anwendung im Lohnsteuer-Verfahren, d.h. der sich ergebende geldwerte Vorteil wird im Lohnkonto „eingeloggt“; Bestätigung des Betrags durch Lohnsteuer-Anrufungsauskunft möglich
- **Nachversteuerung** erfolgt bei Eintritt eines der folgenden Ereignisse:
 - Entgeltliche oder unentgeltliche **Übertragung der Anteile**;
 - Nach **Ablauf von 12 Jahren** seit dem Anteilserwerb (Long-Stop-Date); oder
 - **Beendigung des Dienstverhältnisses**

- **Voraussetzungen** für die Anwendung des § 19a EStG:

- **Qualifikation als KMU** (bis zu 250 Mitarbeiter; Jahresumsatz bis zu EUR 50 Mio.; Jahresbilanzsumme bis zu EUR 43 Mio.) im Zeitpunkt des Anteilserwerbs oder im vorherigen Kalenderjahr;
- Übertragung der Anteile **vom Arbeitgeber an (eigene) Mitarbeiter**;
- Unternehmensalter <12 Jahre; und
- Zustimmung der Mitarbeiter
- Ist der Verkehrswert der Anteile abzgl. geleisteter Zahlungen im Zeitpunkt der Nachversteuerung niedriger als der „eingeloggte“ Wert, ist der **(niedrigere) Wert** maßgeblich

Regelung findet kaum Anwendung:

- (Weiterhin) Bewertungsunsicherheit, da Lohnsteuer-Anrufungsauskunft erst nach Anteilserwerb möglich
- Nachversteuerung bei Beendigung des Dienstverhältnisses führt zu dry income
- Nur Anteilsgewährung an / durch Arbeitgeber erfasst (nicht: an anderen Gruppengesellschaften bzw. durch Gesellschafter)
- Erwerb der Beteiligung nur persönlich bzw. über PersG (nicht: durch Holding(kapital-)gesellschaft)
- Keine separate Anteilsklasse mit reduziertem Minderheitenschutz möglich
- Ggf. steuerliche Nachteile für Mitarbeiter bei Umstrukturierungen



Reform des § 19a EStG durch das ZuFinG – Status Quo



Reform des § 19a EStG durch das ZuFinG – § 19a EStG-E

Änderungen im Anwendungsbereich

- **Erhöhung** der relevanten **Unternehmenskriterien:**
 - bis zu 1.000 Mitarbeiter (Vervierfachung);
 - Jahresumsatz bis zu EUR 100 Mio. (Verdoppelung); und
 - Jahresbilanzsumme bis zu EUR 86 Mio. (Verdoppelung)
- Erfüllung der Schwellenwerte in einem der **sechs dem Anteilserwerb vorhergehenden Kalenderjahre** ausreichend
- Unternehmensalter <20 Jahre
- **Anteilsübertragung durch Gesellschafter** möglich (sog. Secondaries)
- **Vinkulierte Anteile:** Resultierender geldwerter Vorteil gilt für § 19a EStG **trotz Verfügungsbeschränkungen als zugeflossen**

Änderungen im Bereich der Nachversteuerung

- Bei Beendigung des Dienstverhältnisses bzw. Ablauf des Long-Stop-Dates Vermeidung der Nachversteuerung möglich, wenn **Arbeitgeber erklärt, die Haftung für Lohnsteuer bei unentgeltlicher oder entgeltlicher Übertragung der Anteile zu übernehmen**
- Long-Stop-Date erst nach **Ablauf von 15 Jahren** seit Anteilserwerb (ursprünglich im Gesetzesentwurf vorgesehen: 20 Jahre)

Änderungen werden in der Praxis begrüßt:

- Erweiterung des Anwendungsbereichs
- Etablierung einer „Lösung“ für die dry-income-Problematik bei Beendigung des Dienstverhältnisses (**aber:** Haftung für Gesellschaft akzeptabel? Welche Schutzmechanismen sind erforderlich?)



Reform des §19a EStG durch das ZuFinG §19a EStG-E (Fortsetzung)

Folgende Kritik bleibt bestehen:

- Bewertungsunsicherheit, da Lohnsteuer-Anrufungsauskunft (weiterhin) erst nach Anteilswerb möglich
- Keine separate Anteilsklasse möglich
Strukturvarianten: Pooling in Personengesellschaft, Treuhand oder atypische Unterbeteiligung
- Kein Anteilswerb über Holding(kapital-)gesellschaft
- Ggf. steuerliche Nachteile für Mitarbeiter bei Umstrukturierungen
- (Weiterhin) Kein Einbezug von Mitarbeitern verbundener Unternehmen (Streichung der Konzernklausel durch Finanzausschuss)

Ihre Experten



Ann-Kristin Lochmann
Counsel

T +49 405 5436 4288
annkristin.lochmann@osborneclarke.com



Dr. Jens Wrede
Counsel

T +49 40 55436 4202
jens.wrede@osborneclarke.com



Maximilian Vocke
Partner

T +49 30 7262 18031
maximilian.vocke@osborneclarke.com

Ausblick

- **Bundesrat** hat grundsätzliche **Zustimmung zum ZuFinG signalisiert**, formale Abstimmung soll noch in 2023 erfolgen; In-Kraft-Treten des ZuFinG voraussichtlich zum 1. Januar 2024
- **Einschätzung der Praxis:** Aufgrund der fortbestehenden Kritikpunkte an §19a EStG werden **Hurdle Shares weiterhin attraktiv** bleiben und durch den §19a EStG-E nicht (vollständig) abgelöst werden
- Abhängig von der jeweiligen Konstellation sollten die **Vor- und Nachteile der Gestaltungsvarianten abgewogen** werden: *Hurdle-Share-Modell ist nach unserer Erfahrung standortabhängig (Finanzämter außerhalb von Großstädten kennen das Modell nicht; Berliner Finanzämter „tauschen sich zu dem Modell aus“)*

