

## Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Form
3. Organisation
4. Steuerfreiheit
5. Beitragsfreiheit Sozialversicherung
6. Vermögenswirksame Leistungen
7. Aktienoptionen

### Information

#### 1. Allgemeines

Durch eine Beteiligung am Kapital werden Arbeitnehmer zu Mitunternehmern: Der Wert ihres Anteils ist dabei entscheidend vom Erfolg des Betriebes abhängig. Dies kann Engagement, Motivation und Betriebstreue entscheidend fördern und zudem die Arbeitszufriedenheit erhöhen. Andererseits kann dem Arbeitnehmer bei manchen Beteiligungsformen und negativer wirtschaftlicher Entwicklung neben dem Verlust des Arbeitsplatzes auch eine Wertminderung seiner Anteile bis hin zum Totalverlust drohen. Darüber hinaus muss das Unternehmen u.a. die gesellschafts- und steuerrechtlichen Aspekte sorgfältig prüfen und abwägen; nach Expertenmeinung ist die Mitarbeiterkapitalbeteiligung **nicht für alle Betriebe geeignet**. Der Beitrag informiert über die wichtigsten Aspekte und geht auf die staatliche Förderung ein.

#### 2. Form

In welcher Form die Beteiligung erfolgen kann, hängt von der Rechtsform des jeweiligen Unternehmens ab. Dabei müssen gesellschafts- und steuerrechtliche Aspekte sorgfältig geprüft und abgewogen werden. Zu entscheiden ist auch, ob die Beteiligung in Form von Eigen- oder Fremdkapital und direkt oder indirekt (d.h. über eine Beteiligungsgesellschaft) erfolgen soll.

#### **Praxistipp:**

Oft wird beklagt, dass bei Einmalzahlungen, wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld die Belastung mit Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen überproportional ansteigt. Die Abgabebelastung lässt sich vermindern, wenn statt der steuer- und beitragspflichtigen Einmalzahlung eine Alternative, z.B. in Form einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung gewählt wird.

#### 3. Organisation

Welche Wege für die Beteiligung offen stehen, ist im Einzelnen in § 2 Abs. 1 Nr. 1 Buchst a, b und f bis l sowie Abs. 2 bis 5 des 5. VermBG festgelegt.

Die Mittel für die Beteiligung können aufgebracht werden durch

- Eigenleistungen des Arbeitnehmers
- Vermögenswirksame Leistungen
- Zuwendungen des Unternehmens
- Staatliche Förderung.

#### **Praxistipp:**

Einzelheiten zu Form und Organisation einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung finden sich u.a. in einem Internetangebot des Bundeswirtschaftsministeriums, das sich an kleine und mittlere Unternehmen

Die Gewährung von Aktienoptionen ist eine Maßnahme zu betrieblichen Lohngestaltung; daher besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates. Werden jedoch diese Optionen nicht vom Arbeitgeber selbst, sondern durch die ausländische Konzernmutter eingeräumt, geht die Rechtsprechung davon aus, dass dieses Recht nicht besteht; denn der inländische Arbeitgeber hat dann keinen Gestaltungsspielraum, der der Mitbestimmung unterliegen könnte ( BAG, 20.03.2018 – 1 ABR 50/16 und BAG, 12.06.2019 – 1 ABR 57/17 ; siehe auch LAG Baden-Württemberg, 17.01.2017 – 19 TaBV 3/16 ; LAG München, 11.08.2017 – 9 Ta BV 34/17 ). In solchen Fällen besteht auch hinsichtlich der Aktienzuteilungen kein Auskunfts- oder Einsichtsrecht des Betriebsrates (LAG Rheinland-Pfalz, 06.10.2020 – 6 TaBV 21/19) . Zum Mitbestimmungsrecht für zurückliegende Zeiträume siehe BAG, 23.10.2018 – 1 ABR 18/17 .

#### **4. Steuerfreiheit**

Einkommensteuerfrei waren bis einschließlich 2020 unentgeltliche Beteiligungen bis zu 360 EUR jährlich. Durch Art. 3 des Fondsstandortgesetzes vom 03.06.2021 (BGBl. I Nr. 30 S. 1498) wurde mit Wirkung vom 01.07.2021 der Freibetrag auf 1.440 EUR im Kalenderjahr erhöht ( § 3 Nr. 39 EStG ). Das Gleiche gilt für den Vorteil aus einer verbilligten Überlassung von Anteilen. Da es sich bei dem Freibetrag um einen Jahresbetrag handelt, bewirkt die Änderung zum 01.07.2021, dass der auf 1.440 EUR erhöhte Betrag auch ausgeschöpft werden kann, wenn die Beteiligung im 1. Halbjahr 2021 erfolgte (vgl. hierzu BT-Drs. 19/27631 S. 116). Voraussetzung ist, dass die Beteiligung mindestens allen Arbeitnehmern offen steht, die im Zeitpunkt der Bekanntgabe des Angebots mindestens ein Jahr im Unternehmen beschäftigt sind. Die Steuerfreiheit gilt sowohl bei Beteiligungen, die durch eine zusätzliche Vergütung finanziert werden wie auch bei solchen, für die eine Entgeltumwandlung erfolgt. Es handelt sich um einen Freibetrag; ist der Vorteil höher als 1.440 EUR jährlich, ist nur der übersteigende Betrag zu versteuern. Die Beteiligung führt immer zu Arbeitslohn, wenn der Vorteil dem Arbeitnehmer als Gegenleistung für seine Arbeit gewährt wird ( BFH, 07.05.2014 – VI R 73/12 ).

Bei Veräußerung der Beteiligung unterliegen nur die Erträge der Einkommensteuer. Dies ist ein Vorteil gegenüber Anlagen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung, die in der Auszahlungsphase voll versteuert werden müssen. Der aus einer Managementbeteiligung an einer Kapitalgesellschaft erzielte Veräußerungserlös stellt keine Vergütung für die gegenüber einer Tochtergesellschaft erbrachte nichtselbständige Tätigkeit dar, wenn die Beteiligung als eine eigenständige Erwerbgrundlage zur Erzielung von Einkünften anzusehen ist (BFH, 01.12.2020 - VIII R 40/18) . Ein weiteres Revisionsverfahren ist anhängig wegen der Frage, unter welchen Voraussetzungen Arbeitslohn bei einem Mitarbeiterbeteiligungsprogramm vorliegt und insbesondere ein Beteiligungserwerb bei gewinnbringender Veräußerung/Aufgabe der Beteiligung vorliegt (Az.: VI R 1/21).

Durch Art. 3 des Fondsstandortgesetzes wurde der neue § 19a EStG mit Wirkung vom 01.07.2021 eingefügt. Werden in bestimmten Unternehmen vom Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn Vermögensbeteiligungen an die Mitarbeiter übertragen, erfolgt die Besteuerung erst zu einem späteren Zeitpunkt, wenn der Arbeitnehmer einverstanden ist. Die Regelung gilt nur für Mitarbeiter von Klein- und mittleren Unternehmen deren Gründung nicht mehr als zwölf Jahre zurückliegt. Zu den Klein- und mittleren Unternehmen gehören solche, die weniger als 250 Mitarbeiter haben, denen Jahresumsatz höchstens 50 Millionen Euro oder die Jahresbilanzsumme höchstens 43 Millionen Euro beträgt. Damit sollen insbesondere so genannte Start-up Unternehmen gefördert werden (BT-Drs. 19/27631 S. 109). Um zu klären, ob die Vergünstigung tatsächlich zusteht, kann eine Anrufungsauskunft bei dem zuständigen Finanzamt eingeholt werden. Die Regelung gilt für alle Vermögensbeteiligungen, die nach dem 30.06.2021 übertragen werden ( § 52 Abs. 27 EStG ). Die Versteuerung erfolgt in der Regel bei Veräußerung der Beteiligung, spätestens jedoch nach zwölf Jahren oder bei einem Arbeitgeberwechsel.

#### **Praxistipp:**

Einzelheiten zur lohnsteuerrechtlichen Behandlung der Überlassung bzw. Übertragung von Vermögensbeteiligungen ab 2021 können Sie dem BMF-Schreiben vom 16.11.2021 – Az.: IV C 5 – S 2347/21/10001:006 entnehmen.

#### **5. Beitragsfreiheit Sozialversicherung**

Soweit die Mitarbeiterkapitalbeteiligung steuerfrei ist, besteht auch Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung bis zu dem steuerlichen Freibetrag von 1.440 EUR ( § 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV ). Allerdings gilt dies nur, wenn sie zusätzlich zu der Vergütung überlassen wird.

Eine Entgeltumwandlung zugunsten einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung führt danach zwar zur Steuerfreiheit; Sozialversicherungsbeiträge müssen aber gezahlt werden.

Bei Veräußerung der Beteiligung fallen keine Sozialversicherungsbeiträge an.

Wird eine Vermögensbeteiligung nach § 19a EStG zu einem späteren Zeitpunkt versteuert (siehe oben, unter 4), wirkt sich dies nicht bei den Beiträgen zur Sozialversicherung aus. Somit muss der geldwerte Vorteil der Zuwendung bereits zum Zeitpunkt der Übertragung verbeitragt werden.

## 6. Vermögenswirksame Leistungen

Vermögenswirksame Leistungen, die in betrieblichen Beteiligungen angelegt werden, fördert der Staat durch eine Sparszulage von 20 Prozent. Dies entspricht der Intention des Gesetzgebers, mit der Kapitalbeteiligung auch die Vermögensbildung der Arbeitnehmer zu fördern. Die Berechnungsgrundlage für die Zulage beträgt höchstens 400 EUR jährlich. Es gilt eine Einkommensgrenze von 20.000 EUR (Ledige) bzw. 40.000 EUR (Verheiratete) jährlich. Daneben kann zusätzlich die Förderung vermögenswirksamer Leistungen über einen Bausparvertrag in Anspruch genommen werden. Bei Ausschöpfung beider Möglichkeiten kann eine jährliche Sparszulage von bis zu 123 EUR erzielt werden.

## 7. Aktienoptionen

Insbesondere Führungskräfte werden häufig durch Aktienoptionen am Erfolg des Betriebes beteiligt. Die Option bezieht sich darauf, zu einem bestimmten Zeitpunkt oder danach Aktien des Unternehmens zu einem festgelegten, günstigen Kurs zu erwerben. Meist verfällt das Optionsrecht, wenn es nicht innerhalb einer bestimmten Zeit ausgeübt wird. Zu dem Zeitpunkt, in dem dieses Recht eingeräumt wird, entsteht kein geldwerter Vorteil, da dem jeweiligen Mitarbeiter nichts zufließt. Er erhält lediglich die Möglichkeit, später die Aktien zu einem (ggf. günstigen) Kurs zu erwerben.

Macht der Mitarbeiter dann von seinem Recht Gebrauch und wird er Eigentümer von Aktien, entsteht grundsätzlich ein geldwerter Vorteil. Er bemisst sich aus der Differenz zwischen dem aktuellen Kurswert und den tatsächlichen Kosten des Aktienerwerbs für den Mitarbeiter. Dabei zählen zu den Anschaffungskosten alle mit dem Anschaffungsvorgang verbundenen Kosten, somit neben der Entrichtung des Kaufpreises alle sonstigen Aufwendungen des Erwerbers, die in einem unmittelbaren wirtschaftlichen Zusammenhang mit der Anschaffung stehen, insbes. zwangsläufig im Gefolge der Anschaffung anfallen. Daher sind die für die Einräumung der Option ursprünglich angefallenen Anschaffungskosten bei Optionsausübung als Anschaffungsnebenkosten Teil der Anschaffungskosten der zum vereinbarten Basispreis erworbenen Aktien ( BGH, 22.05.2019 – XI R 44/17 ).

Maßgebend ist der Wert der Aktie bei Einbuchung in das Depot des Erwerbers. Die angesprochene Differenz entspricht dem grundsätzlich steuerpflichtigen und beitragspflichtigen Arbeitsentgelt. Auch hier gilt der Steuerfreibetrag nach § 3 Nr. 39 EStG von 1.440 EUR. Dies gilt auch bei handelbaren Optionen (vgl. BFH, 20.11.2008 – VI R 25/05 ). Auch in diesem Fall fließt dem Mitarbeiter der geldwerte Vorteil zu, wenn er diese verwertet, d.h. insbesondere, wenn er das Recht auf einen Dritten überträgt (BFH, 18.09.2012 – VI R 90/10 ).

### **Beispiel:**

Mitarbeiter A. erhält von seinem Arbeitgeber, der BAG, am 01.03.2021 verbilligt die Option zum Erwerb von 100 Mitarbeiteraktien zum Preis von 50 EUR je Aktie. Die Option kann bis zum 31.10.2022 ausgeübt werden. B. macht von seinem Recht am 28.05.2022 zu einem Kurs von 72 EUR je Aktie Gebrauch. Die Aktien werden am 01.06.2022 in sein Depot eingebucht. Es entstehen keine Nebenkosten.

Es entsteht ein geldwerter Vorteil von 2.200 EUR (100 Aktien zu 72 EUR = 7.200 EUR, abzüglich 100 Aktien zu 50 EUR = 5.000 EUR). Davon ist noch der Freibetrag von 1.440 EUR abzuziehen, so dass 760 EUR im Juni 2022 zusätzlich zu versteuern sind. Ebenso fallen aus diesem Betrag Beiträge zu

Sozialversicherung an. Es handelt sich um eine Einmalzahlung.

**Praxistipp:**

Bei länger laufenden Aktienoptionen kann es sich bei dem geldwerten Vorteil um Arbeitslohn für mehrere Jahre handeln, der tarifbegünstigt ist ( § 34 EStG ).

Bei der Zusage im Rahmen eines Aktienoptionsprogrammes stellt eine Stichtagsklausel (Arbeitsverhältnis muss an einem bestimmten Tag bestanden haben) als Voraussetzung für die Zuteilung der Aktien mit einer Wartezeit von drei Jahren und knapp vier Monaten keine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers dar. Da diese Bindungsdauer die gesetzlich geregelte Wartezeit von vier Jahren gem. § 193 Abs. 2 Nr. 4 AktG nicht übersteigt, verstößt sie nicht gegen wesentliche Grundgedanken einer gesetzlichen Regelung i.S.d. § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB ( LAG München, 17.04.2018 – 7 Sa 752/17 ).

Zur Bewertung von nicht an der Börse gehandelten Aktien siehe BFH, 01.09.2016 – VI R 16/15 .

Die Frage, ob einem Arbeitnehmer aus der Überlassung unverbriefter und nicht börsengehandelter Aktien durch den Arbeitgeber als Mitarbeiterbeteiligung allein aus der Regelung des § 41 Abs. 1 AO (unabhängig vom wirtschaftlichen Eigentum) ein geldwerter Vorteil zufließt, hat der BFH entschieden. Danach ist Arbeitslohn mit der Erlangung der wirtschaftlichen Verfügungsmacht zugeflossen. Bei einem Aktienerwerb ist das der Zeitpunkt, zu dem der Anspruch des Arbeitnehmers auf Verschaffung der wirtschaftlichen Verfügungsmacht über die Aktien erfüllt wird und damit der Zeitpunkt, zu dem der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das zivilrechtliche oder zumindest das wirtschaftliche Eigentum an den versprochenen Aktien verschafft ( BFH, 26.08.2020 - VI R 6/18 m.w.N.). Wirtschaftliches Eigentum an einem Kapitalgesellschaftsanteil erlangt, wer nach dem Inhalt der getroffenen Abrede alle mit der Beteiligung verbundenen wesentlichen Rechte (Vermögens- und Verwaltungsrechte, insbesondere Gewinnbezugs- und Stimmrechte) ausüben und im Konfliktfall effektiv durchsetzen kann. Weitere Einzelheiten zur Erlangung des zivilrechtlichen und des wirtschaftlichen Eigentums siehe die Begründung der Entscheidung.