Mitarbeiterbeteiligungen als entscheidendes Corporate Benefit

Neue Wege beteiligungsähnlicher Genussrechte

Pascal Streit ist seit 2019 Teil des Teams von GKK PARTNERS. Als Steuerberater und Senior Manager berät er Unternehmen in der steuerlichen Gestaltungsberatung. Darüber hinaus verfügt er über umfassende Expertise in der Konzeption und Umsetzung von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen.

In Zeiten von Fachkräftemangel, steigendem Wettbewerbsdruck und wachsender Bedeutung einer langfristigen Mitarbeiterbindung gewinnen Mitarbeiterbeteiligungen zunehmend an Relevanz. Unternehmen, die qualifizierte Fachkräfte nicht nur gewinnen, sondern auch dauerhaft binden möchten, setzen verstärkt auf Beteiligungsmodelle, die Mitarbeitende am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens teilhaben lassen. Bei der Konzeption von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen sind zahlreiche wesentliche Aspekte zu betrachten, um sowohl unternehmerische als auch rechtliche und nicht zuletzt steuerliche Zielsetzungen in Einklang zu bringen.

Drei entscheidende Kernanforderungen einer gelungenen Mitarbeiterbeteiligung

Bei der Konzeption des richtigen Mitarbeiterbeteiligungsmodells rücken meist drei wesentliche Kernaspekte in den Mittelpunkt: Governance-Aspekt, Vermeidung Dry-Income-Besteuerung, günstige Besteuerung auf Ebene des Mitarbeiters. In puncto „Governance-Aspekt" sollen Mitarbeiterbeteiligungen nicht zwingenderweise zu einer Erweiterung des Gesellschafterkreises durch eine Vielzahl von Kleinst-Gesellschaftern führen, verbunden mit nicht entziehbaren Informations- und Teilnahmerechten an den Gesellschafterversammlungen. Gleichzeitig rücken steuerliche Fragestellungen bei der Ausgestaltung des passenden Mitarbeiterbeteiligungsmodells verstärkt in den Fokus. So sind aus steuerlicher Perspektive zum einen der Besteuerungszeitpunkt, der idealerweise zur Vermeidung einer Dry-Income-Besteuerung mit dem tatsächlichen Mittelzufluss korrespondieren sollte, und zum anderen die Besteuerungsbelastung im Qualifikationskonflikt der Kapitaleinkünfte (Belastung mit Kapitalertragsteuer in Höhe von 25 %) und der Lohneinkünfte (Belastung mit tariflicher Einkommensteuer mit bis zu 45 %) entscheidend. Damit ist eine durchdachte steuerliche Gestaltung für die wirtschaftliche Sinnhaftigkeit des Modells entscheidend – sowohl für Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer. In der Praxis drängen vermehrt beteiligungsähnliche Genussrechte in den Markt, die bei richtiger Ausgestaltung allen Zielen einer formal praktikablen und steuerlich privilegierten Mitarbeiterbeteiligung gerecht werden können.

Genussrechte als Neue Wege der Mitarbeiter-Incentivierung

Beteiligungsähnliche Genussrechte stellen eine besonders attraktive Form der Mitarbeiterbeteiligung dar, da diese die steuerlichen Vorteile einer klassischen gesellschaftsrechtlichen Beteiligung mit der Flexibilität und Kosteneffizienz einer schuldrechtlichen Beteiligung kombinieren. Genussrechte stellen ein rein schuldrechtliches vereinbartes Vermögensrecht dar, das bei beteiligungsähnlicher Ausgestaltung den Mitarbeitern wirtschaftlich eine Teilhabe am Gewinn und Liquidationserlöse an der genussrechtemittierenden Gesellschaft einräumt, ohne jedoch an dieser eine gesellschaftsrechtliche Mitbestimmung zu begründen. So können Genussrechte in der Form ausgestaltet werden, dass – ausgenommen der Einsichtnahme der Ermittlung der jeweiligen Genussrechtsansprüche zum Zwecke der Transparenz – den Genussrechtsinhabern keine weitergehenden Einsichts- und Kontrollrechte gegenüber dem emittierenden Arbeitgeberunternehmen eingeräumt werden. Auch in der administrativen Ausgestaltung

- Mitarbeiterbeteiligungen
- Governance-Aspekt
- Beteiligungsähnliche Genussrechte
- Nachgelagerte Besteuerung
- Steuerliche Gestaltung

GKK PARTNERS

bietet die Zuteilung von Genussrechten praktische Erleichterungen, da im Gegensatz zu „echten" gesellschaftsrechtlichen Mitarbeiterbeteiligungen es einer notariellen Beurkundung nicht bedarf. Zuletzt können unter steuerlichen Gesichtspunkten auf Seiten der Arbeitnehmer und Genussrechtsinhaber bei entsprechender Ausgestaltung die künftigen Erlöse aus den beteiligungsähnlichen Genussrechten als begünstigt besteuerte Kapitaleinkünfte versteuert werden.

„Stundungsbegünstigte" Genussrechte nach § 19a EStG:

Der vollentgeltliche Erwerb beteiligungsähnlicher Genussrechte ist grundsätzlich steuerneutral. Sofern der Erwerb der Genussrechte durch den Mitarbeiter in Incentivierungsabsicht unentgeltlich oder verbilligt erfolgt, liegt ein geldwerter Vorteil vor, der vom Mitarbeiter als Arbeitslohn grundsätzlich bei Erwerb des Genussrechts mit dem tariflichen Einkommensteuersatz zu versteuern ist. Die drohende Dry-Income-Besteuerung im Zuteilungszeitpunkt kann unter den Voraussetzungen des § 19a EStG vermieden werden. So fallen Genussscheine und Genussrechte im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 1 Bst. f bzw. Bst. l des Fünften Vermögensbildungsgesetzes unter den Anwendungsbereich des § 19a EStG. Die Norm richtet sich insbesondere an Start-ups und junge mittelständische Unternehmen. Unter Anwendung des § 19a EStG müssen lohnsteuerpflichtige geldwerte Vorteile aus einer unentgeltlichen oder verbilligten Übertragung von einer nach § 19a EStG begünstigten Vermögensbeteiligung an der Arbeitgebergesellschaft auf Ebene des Mitarbeiters zunächst nicht besteuert werden. Die Besteuerung des geldwerten Vorteils wird aufgeschoben bis zum Zeitpunkt des tatsächlichen Verkaufs der Genussrechte, des Ausscheidens des Mitarbeiters aus dem Arbeitsverhältnis oder bis zum Ablauf der gesetzlich festgelegten Frist von 15 Jahren. Die Möglichkeit der arbeitgeberseitigen Haftungsübernahme der Lohnsteuerschuld bietet zusätzlichen Gestaltungsspielraum, die nachgelagerte Besteuerung zeitlich weiter aufzuschieben. Die Einhaltung der gesetzlichen Normerfordernisse, insbesondere hinsichtlich der vertraglichen Gestaltung, der Bewertungsgrundlagen sowie der Fristen, ist entscheidend für die korrekte Anwendung des Besteuerungsaufschubs nach § 19a EStG.

Ob beteiligungsähnliche Genussrechtsprogramme die im Start-up-Umfeld bisher dominierenden VSOP-Programme als attraktive Alternative ablösen können, wird sich in der Praxis zeigen.

GKK PARTNERS

GKK PARTNERS zählt zu den führenden Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in München. Mit einem Team von über 300 Experten berät GKK nationale wie internationale Mandanten mit höchstem Anspruch an Qualität, Integrität und unternehmerisches Denken. Die mehrfach ausgezeichnete Kanzlei steht für eine dynamische Arbeitskultur, exzellente Entwicklungsperspektiven und starke Mandantenbeziehungen.

GKK PARTNERS PartG mbB
Ohmstraße 15
80802 München
Tel.: +49 (0)89 38 99 78 0

Mail: info@gkkpartners.de
www.gkkpartners.de
Ansprechpartner:
Pascal Streit

GKK PARTNERS stellt ein