

## Steuerbegünstigte Mitarbeiterbeteiligung:

# Wir sind FIRMA!

Wer Mitarbeiter am Erfolg des Unternehmens beteiligt, fördert die Leistungsbereitschaft und die Bindung ans Unternehmen. Es führen viele Wege zum Ziel – die Steuer schlägt allerdings häufig brutal zu.

VON DAVID GLOSER UND BARBARA HÖZL\*

► Auch immer mehr kleine und mittlere Unternehmen (KMU) überlegen sich, ihre führenden Mitarbeiter zu beteiligen. Besonders groß ist das Interesse an Mitarbeiterbeteiligungen in letzter Zeit bei den innovativen Start-ups. Für große Unternehmen – nur für Aktiengesellschaften! – hat sich die Politik offenkundig Gedanken gemacht: Ab 1. 1. 2018 treten neue Regelungen für die Beteiligung von Arbeitnehmern an Aktiengesellschaften in Kraft, siehe auch Kasten Seite 136.

Im folgenden Artikel geht es aber hauptsächlich um Klein- und Mittelunternehmen: Wie können bei ihnen Modelle funktionieren und welche steuerlichen Unwägbarkeiten gibt es?

### Mitarbeiterprogramme für die GmbH

In Österreich ist die GmbH für KMUs die beliebteste Rechtsform. Wie kann der Mitarbeiter zu Anteilen an einer GmbH kommen? In den meisten Fällen soll ein führender Mitarbeiter über eine Minderheitsbeteiligung in das Unternehmen aufgenommen werden. Er kann Anteile von den Altgesellschaftern der GmbH erhalten oder steigt über eine Kapitalerhöhung ein und „verwässert“ so die Altgesellschafter.

Die Beteiligung gleich im Rahmen der Gründung der GmbH einzuräumen ist ebenfalls denkbar, wenn Schlüsselmitarbeiter von Anfang an eng an das Unternehmen gebunden werden sollen. Im Start-up-Bereich ist dies sogar eher die Regel.

Wichtig: Wird ein Mitarbeiter Minderheitsgesellschafter, werden zwar vie-

le wichtige Beschlüsse ohne seine Zustimmung gefasst, aber gewisse Gesellschafterrechte bleiben ihm (z. B. das Recht auf Einberufung einer Generalversammlung, Bucheinsichtsrechte). Wer solche Mitspracherechte seiner Mitarbeiter verhindern will, für den eignen sich die am Ende des Artikels erwähnten Beteiligungsmodelle besser!

### Unentgeltlich oder verbilligt?

Soll der Mitarbeiter die Anteile zum Verkehrswert übernehmen oder sollen die Anteile unentgeltlich („gratis“) bzw. verbilligt übertragen werden?

Oft entscheiden sich die Altgesellschafter für Letzteres, um einen entsprechenden Motivierungsschub zu setzen. In einer unentgeltlichen oder verbilligten Abgabe von Anteilen sieht allerdings der Fiskus eine Sachzuwendung an den Arbeitnehmer. In Höhe

\*] David Glöser ist Partner bei ECOVIS Austria, Barbara Hölzl Geschäftsführerin ECOVIS Austria



des Vorteils unterliegt die Gewährung somit der Lohnsteuer und der Sozialversicherung.

### Schwierige Bewertung

Die Bewertung des Vorteils ist in der Praxis aber gar nicht so einfach, denn bei KMUs werden selten die Anteile „gehandelt“, es gibt auch keinen Aktienkurs. Welchen Wert haben daher z. B. zehn Prozent einer Werbeagentur oder eines Installationsbetriebs?

Laut Finanzverwaltung kann der Unternehmenswert vereinfacht nach dem sogenannten Wiener Verfahren ermittelt werden, einem gemischten Ertrags- und Substanzwertverfahren. Nur dann, wenn in letzter Zeit Unternehmensanteile verkauft worden sind, müssen diese tatsächlichen Kaufpreise herangezogen werden.

Beispiel Werbeagentur „Schrill“: Gewinn (EGT) der letzten drei Jahre im Schnitt: 40.000 Euro, Eigenkapital: 50.000 Euro (davon 10.000 Euro Stammkapital gründungsprivilegiert). Ergibt einen Wert nach dem Wiener Verfahren von rund 172.500 Euro für

100 Prozent, somit 172.500 Euro für zehn Prozent.

Der Mitarbeiter „Herr Fleißig“ soll zehn Prozent der Anteile verbilligt (Kaufpreis in Höhe des Stammkapitals) bekommen. Dazu tritt die Hauptgesellschafterin, „Frau Schrill“, zehn Prozent an den Mitarbeiter ab. Dieser zahlt somit 1.000 Euro (= zehn Prozent vom Nominale des Stammkapitals von 10.000 Euro).

Der Vorteil aus der Übertragung beträgt daher 16.250 Euro (172.500 Euro Verkehrswert minus Anschaffungskosten von 1.000 Euro).

Dieser Vorteil aus der Übertragung unterliegt der Lohnsteuer mit dem jeweiligen Grenzsteuersatz sowie der Sozialversicherung. Zusätzlich fallen diverse Lohnnebenkosten auf Ebene der GmbH an (z. B. Kommunalsteuer, DB, DZ etc.). Der gesamte Steuerabrieb beträgt mehr als 50 Prozent.

Anders gesagt: Noch bevor der Mitarbeiter aus seinem Unternehmensanteil eine Dividende herausbekommt, muss er rund 8.000 Euro Lohnsteuer und Sozialversicherung zahlen.

### 3.000 Euro steuerfrei

Nun sieht das Steuerrecht eine Begünstigung vor: Bis zu einem Betrag von 3.000 Euro bleibt der Erwerb steuerfrei, wenn der Arbeitgeber diesen Vorteil allen Arbeitnehmern oder zumindest bestimmten Gruppen seiner Arbeitnehmer gewährt (z. B. allen Abteilungsleitern, allen Mitarbeitern ab fünf Jahren Betriebszugehörigkeit etc.). Zudem muss eine Mindestbehaltefrist von fünf Jahren eingehalten werden.

Würde z. B. allen Führungskräften der Werbeagentur Schrill, neben Herrn Fleißig auch Frau Schnell, ein GmbH-Anteil übertragen, wären die 3.000 Euro für jeden von der Bemessungsgrundlage (hier 16.250 Euro) abzuziehen, es wären „nur“ 13.250 Euro zu versteuern. Bedeutet rund 6.700 Euro Lohnsteuer plus Sozialversicherung.

Geht's auch anders, sodass nicht sofort ein Haufen Steuern fällig wird? Eine spätere Versteuerung wäre nur möglich, wenn Herr Fleißig nicht sofort wirtschaftlicher Eigentümer der Anteile wird. Er über seine Anteile also nicht frei verfügen kann oder die Weitergabe

an Dritte auf Dauer eingeschränkt wird. Dann geht der Fiskus davon aus, dass Herr Fleißig zwar zivilrechtlicher, aber noch nicht wirtschaftlicher Eigentümer ist. Erst wenn die Verfügungsbeschränkungen wegfallen, kommt es zur Besteuerung.

Zu bedenken ist nur: Der spätere wirtschaftliche Eigentumserwerb zieht oft eine noch höhere Steuerlast nach sich. Nämlich dann, wenn der Unternehmenswert weiter gestiegen ist. Immerhin unterliegen sämtliche Wertsteigerungen ab dem Erwerb des wirtschaftlichen Eigentums „nur“ dem besonderen Steuersatz für Einkünfte aus Kapitalvermögen in Höhe von 27,5 Prozent.

Das gilt übrigens auch für Dividenden aus der Mitarbeiterbeteiligung.

### „Exitbesteuerung“

Gerade im Start-up-Bereich wird ja häufig ein „Exit“ angestrebt, heißt: Ein meist internationales Unternehmen soll vom aufstrebenden Jungunterneh-

ment, wenn es keine Verfügungsbeschränkungen für Herrn Fleißig gab. Die anfallende Einkommensteuer beträgt dann rund 50.000 Euro.

### „Stock Options“ als Variante

Unter Stock Options sind Programme zu verstehen, in welchen Mitarbeitern Bezugsrechte (Optionen) zum Erwerb von Geschäftsanteilen am Unternehmen ihres Arbeitsgebers eingeräumt werden. Der Mitarbeiter darf damit zu einem späteren Ausübungszeitpunkt oder -zeitraum und zu einem festgelegten Ausübungspreis eine bestimmte Anzahl an Gesellschaftsanteilen erwerben (Call Option).

Abhängig davon, ob es sich um handelbare, nicht handelbare oder freierwerbende Optionen handelt, sind die steuerlichen Folgen unterschiedlich. So kommt es bei handelbaren Optionen nach Meinung der Finanzverwaltung bereits zum Zeitpunkt der Einräumung zu einem steuerpflichtigen Zufluss, bei nicht handelbaren Optionen erst zum

in ihr Eigentum übergehen und damit zu einer steuerlichen Realisierung führen, wenn die Investoren des Start-ups beim Verkauf einen Erlös erzielen. In dieser logischen Sekunde wird ein zuvor definierter Betrag des Exiterlöses von der Gesellschaft an die berechtigten Personen verteilt. Diese Exitvergütung unterliegt dem Lohnsteuerabzug je nach Grenzsteuersatz (somit bis zu 55 Prozent), der Sozialversicherung und Lohnnebenkosten.

Wichtig: Da die Anteile ja nur „virtuell“ gewährt werden, bestehen keine Gesellschafterrechte, nur wirtschaftlich

## Neuer Steuervorteil für Mitarbeiter von AGs

Mit 1. Jänner 2018 treten die Regelungen für die neue Mitarbeiterbeteiligungsstiftung in Kraft.

Zweck ist die Stärkung eines Kernaktionärs und – damit einhergehend – die Sicherung von Arbeitsplätzen und des österreichischen Standortes für heimische Aktiengesellschaften. Durch die treuhändige Verwahrung und Verwaltung der Aktien der Arbeitnehmer wird eine einheitliche Stimmrechtsausübung im Sinne der Arbeitnehmer sichergestellt.

Die Mitarbeiter der AGs profitieren davon künftig auch steuerlich: Die Steuerfreiheit für die unentgeltliche oder verbilligte Abgabe von Aktien wird auf 4.500 Euro jährlich pro Dienstverhältnis aufgestockt. Voraussetzung ist u. a. weiterhin, dass alle Arbeitnehmer oder bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern solche Aktien erhalten.

Zudem müssen die Arbeitnehmer ihre Aktien mindestens bis zur Beendigung ihres Dienstverhältnisses an die Stiftung übertragen. Stifter können nur „Arbeitgebergesellschaften“ (Aktiengesellschaften) sowie die jeweilige innerbetriebliche Arbeitnehmervertretung sein.

Leider ist die Rechtsform einer Aktiengesellschaft für kleinere Unternehmen oder gar Start-ups nicht praktikabel oder viel zu teuer.



„Phantom Stocks“ haben den Vorteil, dass die Steuer immer erst dann fällig wird, wenn der „Exit“ gelingt und die beteiligten Mitarbeiter aus dem Verkaufserlös ihre anteilige Vergütung erhalten

Foto: mondiebusinessimages - Thinkstock.com

men so begeistert sein, dass es dieses kauft. Was passiert dann mit der Mitarbeiterbeteiligung?

Die Antwort: Der Mitarbeiter als Minderheitsgesellschafter schneidet natürlich anteilig am Veräußerungsgewinn mit. Allerdings muss er auch mit einer Besteuerung rechnen. Bedeutet am Beispiel der Werbeagentur Schrill:

Bei einem Veräußerungspreis in Höhe von 200.000 Euro (für zehn Prozent) minus damalige Anschaffungskosten in Summe von 17.250 Euro ergeben sich 182.750 Euro Veräußerungsgewinn. Dieser unterliegt dem besonderen Steuersatz in Höhe von 27,5 Pro-

Zeitpunkt der Ausübung. Die Bestimmung des genauen Besteuerungszeitpunkts ist in der Praxis kompliziert, eine eindeutigere gesetzliche Regelung wäre wünschenswert. Stock Options werden jedenfalls zum jeweiligen Progressionssatz im Rahmen der nicht selbständigen Einkünfte besteuert.

### Vorteile der „Phantom Stocks“

Eine weitere Sonderform sind die insbesondere in der Start-up-Szene bekannten sogenannten „Phantom Stocks-Programme“ oder „virtuelle Anteile“ für Mitarbeiter. Virtuell bedeutet, dass diese Geschäftsanteile erst dann

## Mitarbeiter motivieren mit der „Erfolgspension“

Eine Erfolgsbeteiligung für Mitarbeiter bieten schließlich auch die Pensionskassen – und das steuerbegünstigt. Die Pensionskassen-Novelle im Jahr 2013 hat eine Möglichkeit eröffnet, Betriebspensionen zu flexibilisieren. Arbeitgeber zögern schließlich häufig auch deshalb, den Arbeitnehmern eine Pensionskassenlösung zu bieten, weil sie auch in schlechten Unternehmenszeiten an Einzahlungshöhen gebunden bleiben. Die „Erfolgspension“ bringt genau die-

sen Spielraum. „Der Arbeitgeber muss lediglich einen Sockelbetrag von zwei Prozent des laufenden Entgelts fix einzahlen“, schildert Andreas Zakostelsky, Obmann des Verbandes der Pensionskassen. Dazu kann ein variabler Arbeitgeberbeitrag von bis zu acht Prozent zusätzlich gezahlt werden (= insgesamt maximal zehn Prozent), wenn bestimmte – vorab vereinbarte – Unternehmensziele erreicht werden. Sie werden etwa an den Gewinn geknüpft, die Eigenkapital-

rentabilität, den Umsatz, bestimmte Liquiditätskennziffern, aber auch an die Produktivität je Beschäftigten, Kostenrechnungskennziffern bzw. an sämtliche sonstige Bilanzkennzahlen. Werden die Kennzahlen im betreffenden Zeitraum nicht erreicht, wird der Beitrag auf den Grundbeitrag reduziert.

Wichtig: Pensionskassenbeiträge sind Betriebsausgaben; sowohl fixe wie auch variable Beiträge sind von Lohnnebenkosten sowie Steuern befreit. Auch Eigenbeiträge der Mitarbeiter sind steuerbegünstigt. sk

wird der Begünstigte wie ein Gesellschafter gestellt. Ein weiterer Vorteil: Die Besteuerung wird immer erst zum Zeitpunkt der cashmäßigen Realisierung beim Begünstigten eingesetzt.

### Bonus und Genussrechte

Viel einfacher zu handhaben ist eine reine Bonusvereinbarung, die sich am

Gewinn des Unternehmens orientiert. Der Mitarbeiter hat keine Mitspracherechte, partizipiert aber am Unternehmenserfolg.

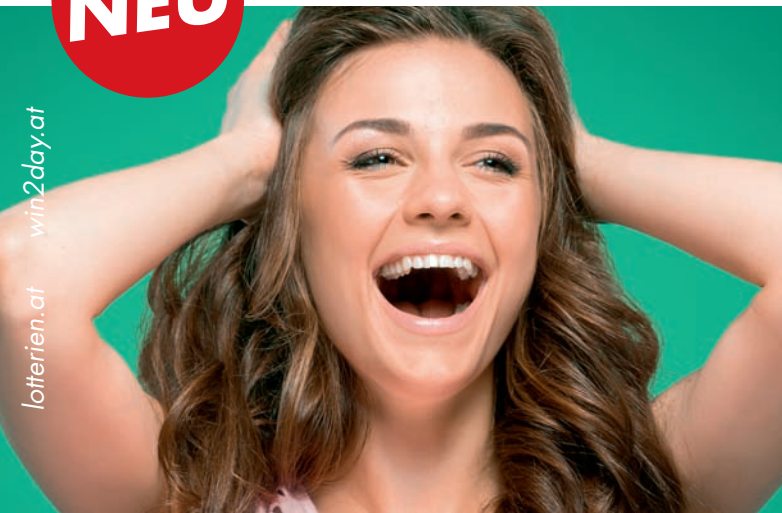
Nachdem der Jahresgewinn festgestellt wurde, erfolgt die Auszahlung des Bonus. Besteuert wird bei Auszahlung im Rahmen der nicht selbständigen Einkünfte.

Eher selten werden Mitarbeitern sogenannte sozietäre Genussrechte oder atypisch stille Beteiligungen eingeräumt. Hier ist der Mitarbeiter am Unternehmenserfolg und am Firmenwert des Unternehmens beteiligt, ohne allerdings Stimmrechte zu haben. Die steuerliche Behandlung ist je nach Instrument unterschiedlich. G

AB SO., 1.10. 19:30 UHR GEHT'S LOS FÜR DIE 1. ZIEHUNG AM MI., 4.10.

# DOPPELT FREUEN!

NEU



**JETZT SPIELEN!**  
IN IHRER ANNAHMESTELLE  
ODER AUF WIN2DAY.AT

**DIE EXTRA-ZIEHUNG GLEICH NACH DER LOTTO ZIEHUNG!**

**BEI ALLEN ZIEHUNGEN BIS 22. OKTOBER 2017 MIT  
MINDESTENS € 500.000 GARANTIRTER GEWINNSUMME!**

MACHT DOPPELT FREUDE!

**LOTTO  
PLUS**