



TaylorWessing

Mitarbeiterbindung durch Beteiligungsprogramme?

Entwicklungen und Neuerungen
im Retention Management

10. April 2024 | Nico Jänicke und Dr. Benedikt Groh

Agenda

1	Quiet Quitting und War for Talents	3
2	Mitarbeiterbindung / Retention Management	5
3	Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland – Alles neu Dank ZuFinG?	7

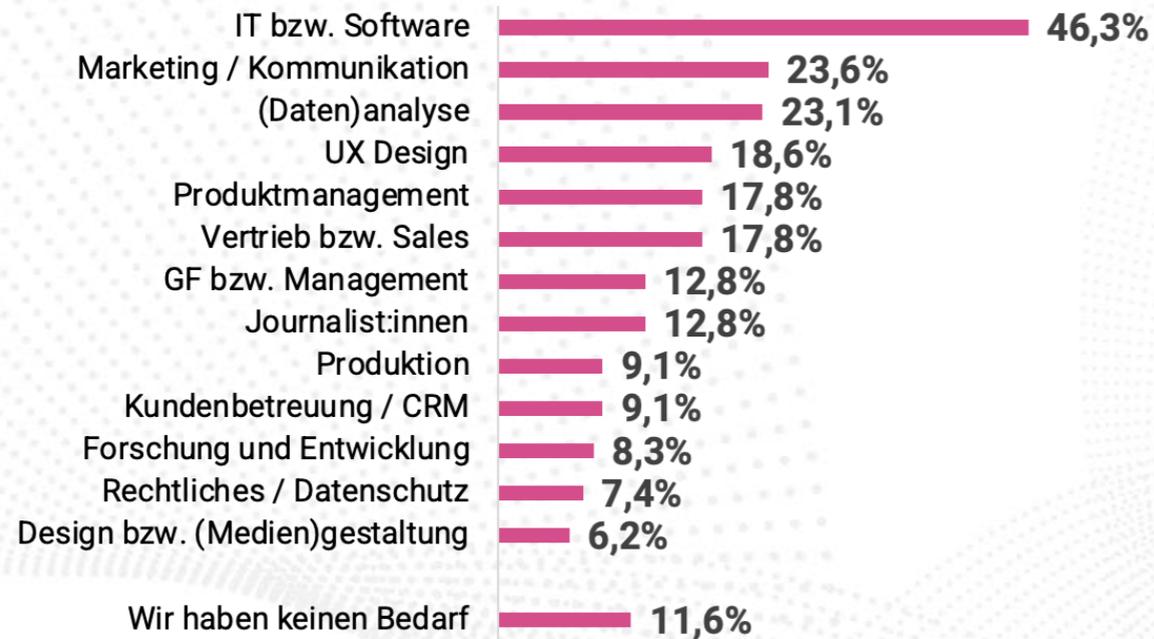


1 | Quiet Quitting und War for Talents

Quiet Quitting und War for Talents

Bereiche, in denen sachkundige Fachkräfte benötigt werden

Angaben in Prozent



Quelle: XPLR: MEDIA in Bavaria (2021): Innovationsstudie 2021



Quiet Quitting

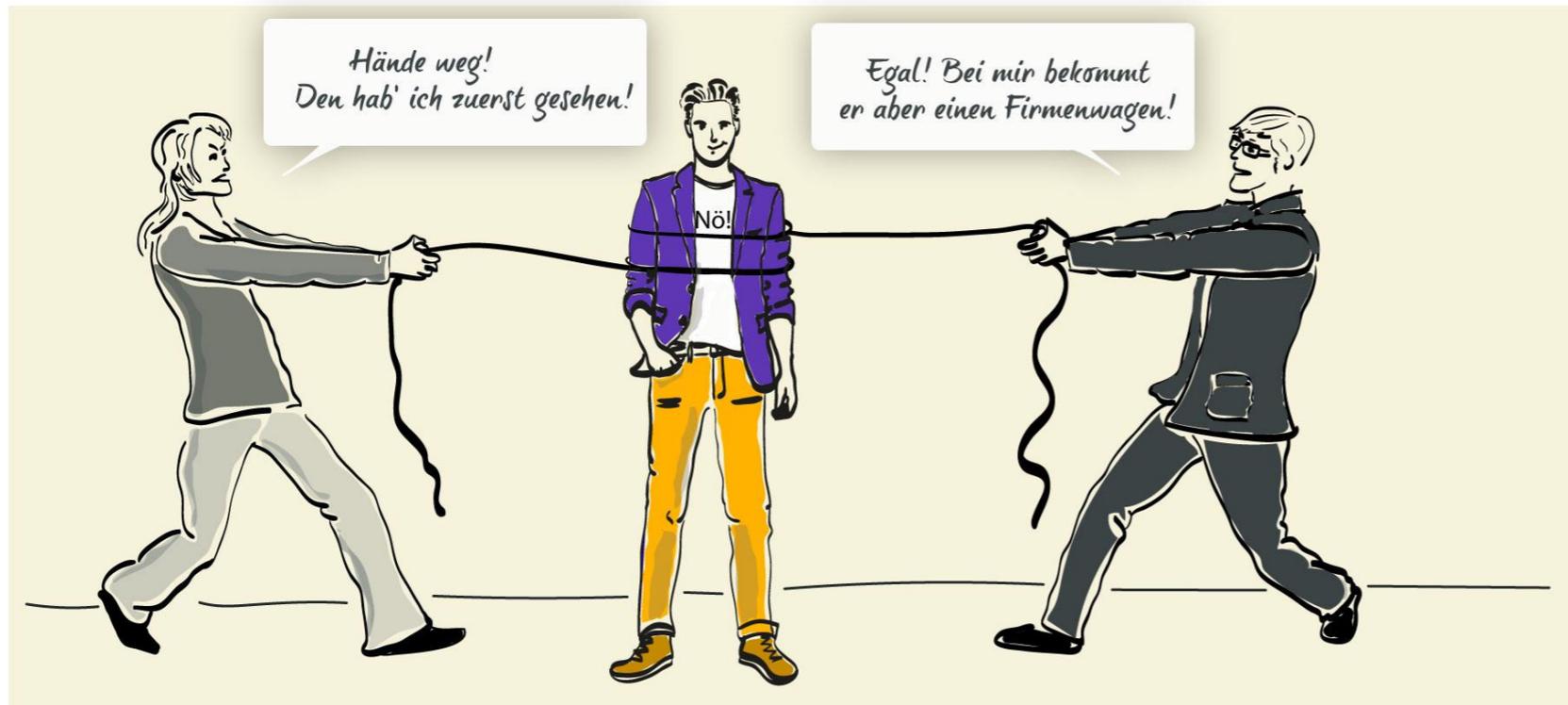
['kwī-ət 'kwi-tiŋ]

Doing the minimum requirements of one's job and putting in no more time, effort, or enthusiasm than absolutely necessary.

Investopedia

Quiet Quitting und War for Talents

WAR FOR TALENTS



© | | Daniela Röcker | Kultur-Komplizen #draufrumdenken

2 | Mitarbeiterbindung / Retention Management

Wie gelingt nachhaltige Mitarbeiterbindung?

Rationale Ebene

- Mitarbeitende handeln vollkommen rational
- Frage: Kosten/Nutzen vs. Alternative (Nutzenmaximierung)

Verhaltensbezogene Ebene

- Mitarbeitende fühlen sich Unternehmen verbunden, obwohl genügend rationale Gründe dagegen sprechen.
- „Gewohnheitstier“

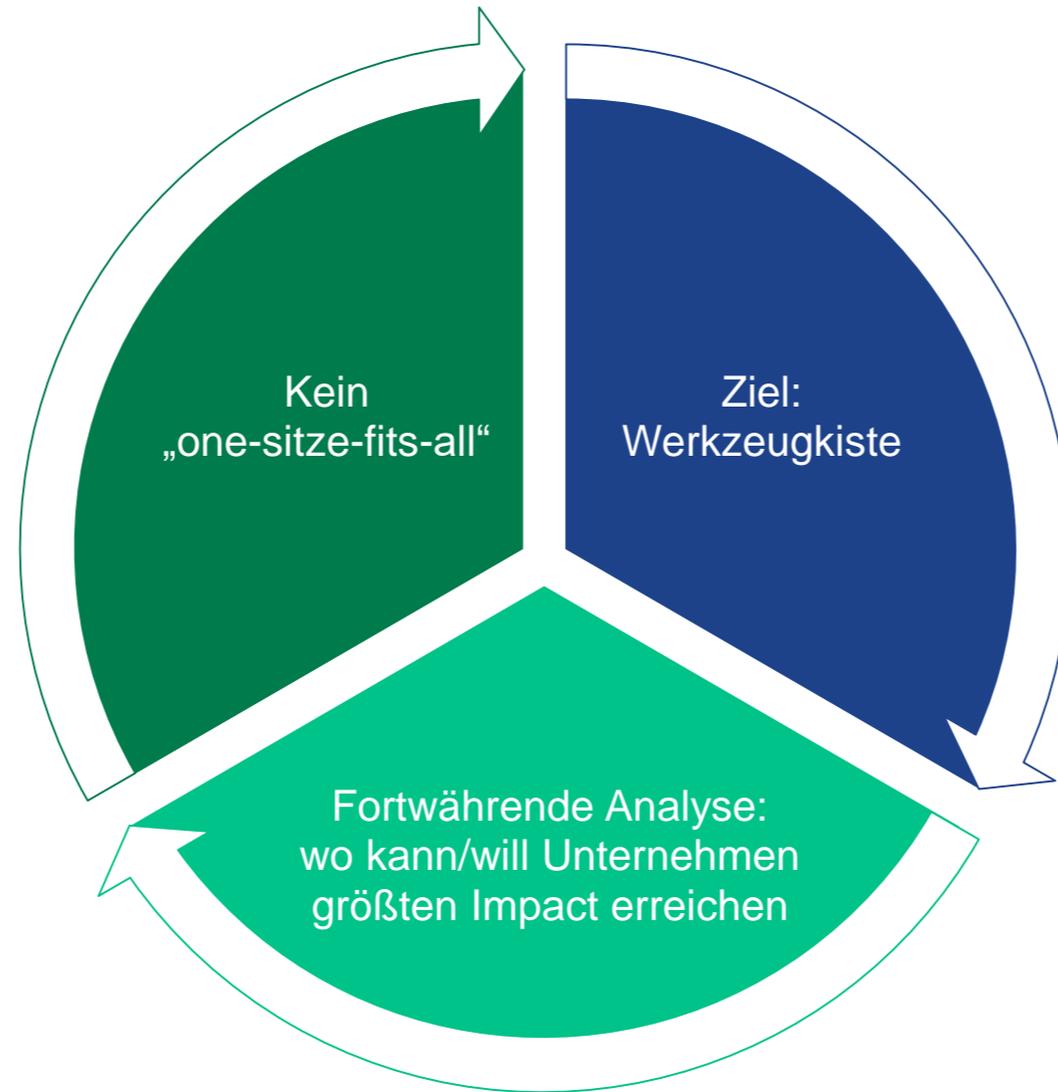
Normative Ebene

- Innerliches Gefühl von Verantwortlichkeit

Emotionale Ebene

- Starke Identifikation + großes Engagement
- Spannende Tätigkeit + gutes Verhältnis zu Kolleg:innen

Wie gelingt nachhaltige Mitarbeiterbindung?



3 | Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland – Alles neu Dank ZuFinG?

Ziele

Steigerung der Produktivität

Veränderung der
Gesellschafterstruktur

Steigerung der Attraktivität

Incentivierung

Unterstützung der Vermögensbildung
von Arbeitnehmern

Verbesserung der Liquidität

Förderung der Loyalität

Bindung von Fach- und Führungskräften

Ausgleich von
Interessen

Stärkung der
Eigenkapitalbasis

Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit

Beteiligung an Informationen und Entscheidungsprozessen

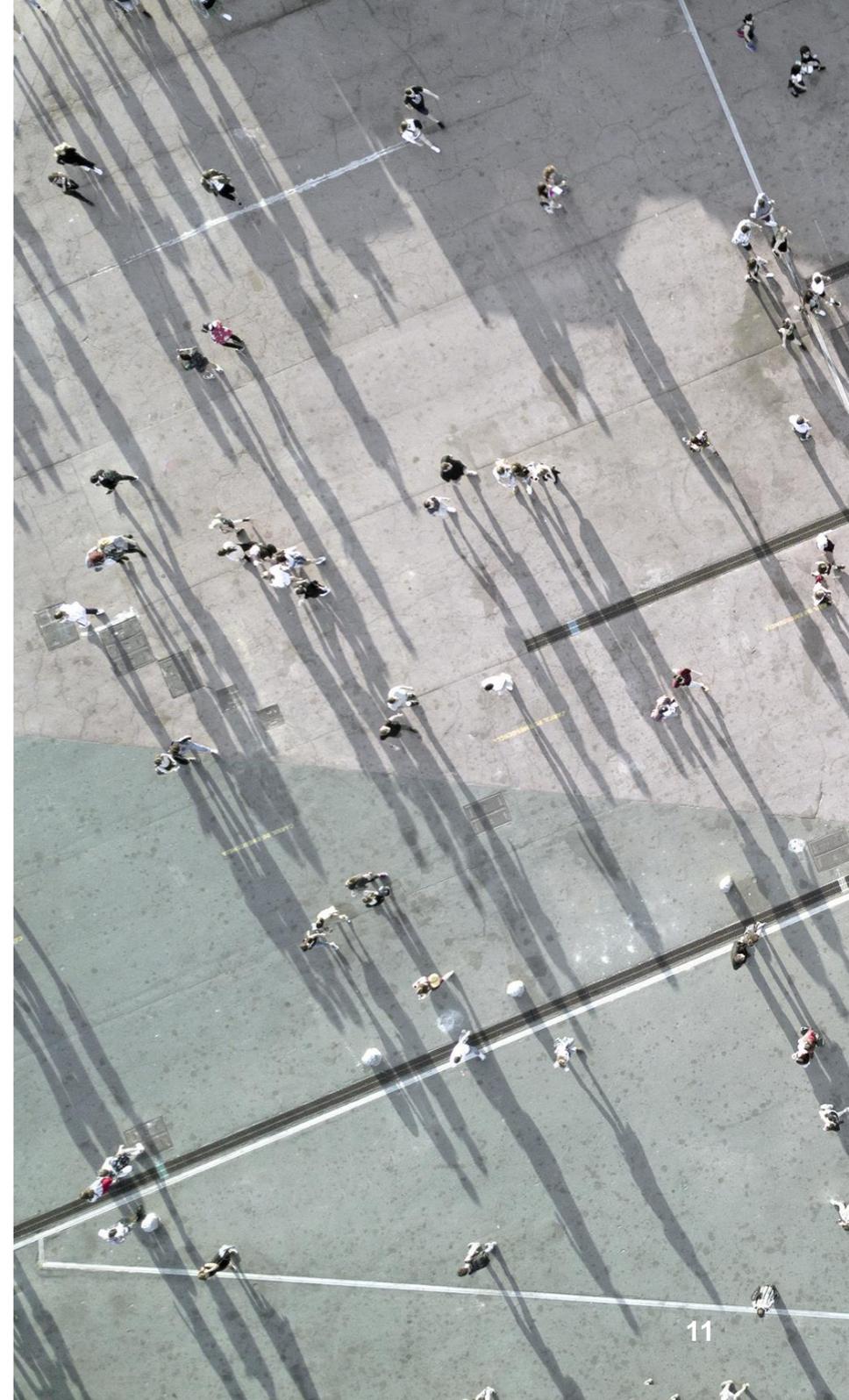
Modelle

Ohne Kapitalbeteiligung

- Leistungsabhängiger Bonus
- Virtuelles Beteiligungsprogramm

Mit Kapitalbeteiligung

- Direkte / indirekte Kapitalbeteiligung
- Fremdkapitalbeteiligung
 - Mitarbeiterdarlehen
 - Mitarbeiterguthaben
- Mischformen
 - Stille Beteiligung
 - Genussrecht
 - Wandelanleihe



Überblick

Eigenkapitalbeteiligung

- Hohe Identifikation des/der Beschäftigten als Gesellschafter
- Beteiligung am Wertzuwachs und laufenden Erträgen / Verlustbeteiligung bis zur Höhe der übernommenen Einlage
- Erwerb von Anteilen erforderlich (Kapitalaufwendung des/der Mitarbeiter:in, Bewertung des Unternehmens)
- Umfassende Gesellschafterrechte (Auskunfts- und Einsichtsrechte, Stimmrechte etc.)
- Komplexe Regelungen bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses erforderlich
- Hoher Verwaltungs- und Abstimmungsaufwand
- Sorgfältige steuerliche Strukturierung im Einzelfall

Virtuelle Beteiligung

- Geringere Identifikation des/der Beschäftigten mit dem Unternehmen
- Beteiligung am Wertzuwachs (ggfs. Beteiligung auch am Jahresergebnis)
- Keine gesellschaftsrechtliche Beteiligung, nur schuldrechtliche Vereinbarung (kein Anteilerwerb, Kapitalaufwendung notwendig)
- Flexible Gestaltung der Rechtsposition, da allein aufgrund vertraglicher Regelungen
- Flexiblere Vesting- und Ausscheidungsstrukturen möglich
- Geringerer Verwaltungsaufwand
- Regelmäßig lohnsteuerpflichtig bei Auszahlung der Erlöse

Endlich attraktive Steuerregeln für Beschäftigtenvermögensbeteiligungen durch das ZuFinG und den neuen § 19a EStG?

Ausgangslage:

- Echte vergünstigte Kapitalbeteiligung löst regelmäßig bei Einräumung der Beteiligung eine Einkommenssteuerpflicht des Begünstigten aus, ohne dass der Begünstigte liquide Mittel durch die Einräumung der Beteiligung erhält (dry income tax).
- Versuche des Gesetzgebers diesen Befund zu verbessern konnte man bislang als den berühmten „Tropfen auf den heißen Stein“ vernachlässigen.
- Entsprechend beliebt sind und waren Virtuelle Beteiligungsmodelle bei denen regelmäßig erst dann Steuern zu zahlen sind, wenn es zu einem Liquiditätsereignis („Exit“) kommt und die Steuerlast dann auch von dem Begünstigten durch den erhaltenen Liquiditätszufluss bedient werden kann.
- Was bringt nun also der durch das Zukunftsfinanzierungsgesetz geänderte § 19a EStG und gilt er nur für echte Kapitalbeteiligungen? Lebt die alte Frage ESOP vs. VSOP wieder auf?

Endlich attraktive Steuerregeln für Beschäftigtenvermögensbeteiligungen durch das ZuFinG und den neuen § 19a EStG?

Neuerung:

- Das neue ZuFinG befasst sich u.a. mit der Frage der sog. „dry income tax“ wenn z.B. Geschäftsanteile eines arbeitgebenden Unternehmens an Arbeitnehmer/Geschäftsführer zu einem Preis ausgegeben werden, der unter dem sog. Fair Market Value („FMV“) liegt.
- In diesem Fall hätte der Begünstigte grundsätzlich auf die Differenz zwischen dem FMV und dem für die Geschäftsanteile gezahlten Kaufpreis Einkommenssteuern zu zahlen, müsste aber die Einkommenssteuern aus seinen eigenen Mitteln zahlen, da es dem Begünstigten normalerweise nur gestattet ist, die Geschäftsanteile in einem Exit-Szenario zu verkaufen. Kurz gesagt wäre der Arbeitnehmer mit Steuern belastet, ohne dass er entsprechende liquide Einkünfte erzielt hätte.
- Durch das ZuFinG wurde § 19a EStG geändert, der es nun bestimmten kleinen und mittleren Unternehmen erlaubt, die Zahlung der relevanten Einkommensteuern auf einen Exit-Termin zu verschieben.
- Sobald ein Exit vorliegt, werden die aufgeschobenen Lohnsteuern zum individuellen Einkommensteuersatz (bis zu 47,5 %) fällig.
- Außerdem wird der Gewinn zwischen dem FMV zum Zeitpunkt der Übertragung der Anteile an den Arbeitnehmer und dem FMV zum Zeitpunkt des Exits, wenn die Anteile also an einen Erwerber übertragen werden, der günstigeren Kapitalertragssteuer unterworfen (ca. 26,4 % unter 1 % Beteiligungsquote und bis zu 28,5 % in allen anderen Fällen).

Endlich attraktive Steuerregeln für Beschäftigtenvermögensbeteiligungen durch das ZuFinG und den neuen § 19a EStG?

Neuerung:

- Es gibt jedoch andere Steuertatbestände, bei denen der Begünstigte verpflichtet wäre, die aufgeschobene Einkommensteuer zu zahlen:
 - i. der Arbeitnehmer scheidet aus dem Unternehmen aus oder
 - ii. nach Ablauf von 15 Jahren ohne Exit bzw. Übertragung der Anteile.
- Diese beiden Szenarien, die immer noch Einkommenssteuern auslösen würden, können umgangen werden, wenn der Arbeitgeber unwiderruflich erklärt, dass der Arbeitgeber für die entsprechende Einkommen-/Lohnsteuern des Arbeitnehmers haftet.
- Die Haftung des Arbeitgebers sichert den Steueranspruch des Finanzamtes.
- Im Allgemeinen würde nur ein Exit / eine Übertragung der Anteile die nachgelagerte Einkommensbesteuerung auslösen.
- **ACHTUNG:** Hier müssen Schutzmaßnahmen durch den Arbeitgeber vorgesehen werden, die diesen im Innenverhältnis zum Arbeitnehmer absichern und die Steuerschuld weiterhin dem Arbeitnehmer zuweisen.
- Derzeit gilt § 19a KStG eindeutig nur für deutsche Gesellschaften, die Beteiligungen ausgeben. Ferner muss die Beteiligung zusätzlich und nicht als Ersatz für das regelmäßige Arbeitsentgelt gewährt werden. Sie muss unentgeltlich oder unter dem FMV gewährt werden.

Endlich attraktive Steuerregeln für Beschäftigtenvermögensbeteiligungen durch das ZuFinG und den neuen § 19a EStG?

Neuerung:

- Müssen stets echte Geschäftsanteile übertragen werden oder sind auch schuldrechtliche („virtuelle“) Modelle denkbar?
- Grundsätzlich sind auch virtuelle Modelle denkbar, § 19a EStG gilt auch, wenn der Arbeitgeber sogenannte Genussrechte gewährt. Sofern diese ebenfalls ein Gewinnbezugsrecht zugestehen und der Begünstigte nicht als Mitunternehmer im Sinne des § 15 Abs. 1 Nr. 2 EStG anzusehen ist.
- Hier ist die Regelungsdichte jedoch (noch) gering und es ist (derzeit) unklar wie genau Genussrechte ausgestaltet werden müssen, um von den neuen steuerrechtlichen Möglichkeiten des § 19a EStG zu profitieren. Hier sollte in jedem Fall vor der Implementierung eines auf Genussrechten basierenden Mitarbeiterbeteiligungsmodells eine verbildliche Auskunft des zuständigen Finanzamtes eingeholt werden.

Fragen und Diskussion



HR
COFFEE
BREAK

Lassen Sie uns in Kontakt bleiben!



Nico Jänicke

Partner, Berlin
+49 30 885636 0
n.jaenicke@taylorwessing.com

Nico Jänicke ist Fachanwalt für Arbeitsrecht. Er berät nationale und internationale Arbeitgeber in allen Facetten des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts. Routiniert in der Prozessführung begleitet er Mandantinnen und Mandanten in sämtlichen individual- und kollektivrechtlichen gerichtlichen Auseinandersetzungen. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Beratung bei Restrukturierungen und internationalen Transaktionen.

Nico Jänicke verfügt außerdem über besondere Erfahrung im Bereich der Gestaltung von virtuellen Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen und bei der Erstellung sowie Durchsetzung von Wettbewerbsverboten. Er berät zudem verstärkt Personaldienstleister im Bereich Compliance. Nico Jänicke ist regelmäßiger Referent der APSCo Deutschland GmbH.

Nico Jänicke und Gregor Schmid sind örtliche Geschäftsführer des Berliner Standortes von Taylor Wessing.



Dr. Benedikt Groh

Senior Associate, München
+49 89 21038-164
b.groh@taylorwessing.com

Benedikt Groh ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und berät mittelständische Unternehmen ebenso wie internationale Großkonzerne in allen Bereichen des Individual- und Kollektivarbeitsrechts.

Er verfügt über jahrelange Erfahrung in der Beratung ausländischer Unternehmen bei der Ansiedlung in Deutschland und hat umfangreiche Kenntnisse und Best Practice-Vorgehen erworben, die Unternehmen zu einer reibungslosen und erfolgreichen Expansion nach Europa verhelfen. Er legt großen Wert auf Mitarbeiterbindung und Mitarbeiterwohlbefinden (Employee Retention & Wellbeing) und stellt sicher, dass die Belegschaft während des gesamten Expansionsprozesses unterstützt und eingebunden wird.

Benedikt Groh ist Mitglied der Inter-Pacific Bar Association (IPBA) und American Bar Association (ABA). Er publiziert regelmäßig in einschlägigen Magazinen wie Betriebs Berater, Human Resources Manager sowie NZA – Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht und hält Webinare zu arbeitsrechtlichen Themen.

Unsere nächsten Online-Events



16. April – 14. Mai 2024:

Wir denken das Datenrecht der Zukunft – heute.

Digital Landscape, Data Protection, Digital Economy, Digital Infrastructure, Cyber Resilience



24. April 2024:

Schöne neue Arbeitswelt? Chat-KI vs. Arbeitsrecht

Mit Dr. Michael Beer und Christina Poth, LL.M.

[Europa](#) > [Mittlerer Osten](#) > [Asien](#)

taylorwessing.com

© Taylor Wessing 2024

Diese Publikation stellt keine Rechtsberatung dar. Die unter der Bezeichnung Taylor Wessing tätigen Einheiten handeln unter einem gemeinsamen Markennamen, sind jedoch rechtlich unabhängig voneinander; sie sind Mitglieder des Taylor Wessing Vereins bzw. mit einem solchen Mitglied verbunden. Der Taylor Wessing Verein selbst erbringt keine rechtlichen Dienstleistungen. Weiterführende Informationen sind in unserem Impressum unter taylorwessing.com/de/legal/regulatory-information zu finden.