



Die steuerliche Behandlung von Virtual Share Option Plans („VSOPs“)

Insbesondere für Start-ups und Exit-orientierte Venture-Capital-Unternehmen stellt die Herausgabe von Mitarbeiterbeteiligungen eine Möglichkeit dar, geringe Gehälter zu kompensieren, Mitarbeiter langfristig zu binden und die Motivation der Arbeitnehmer zu fördern.¹ Mitarbeiterbeteiligungsprogramme sind darauf ausgerichtet, die begünstigten Mitarbeiter im Falle eines Exits am wirtschaftlichen Erfolg teilhaben zu lassen.² Im Unterschied zu einem ESOP

(Employee Stock Option Plan), bei dem Mitarbeiter Anteile am eigenen Unternehmen erwerben können, handelt es sich bei einem VSOP (Virtual Share Option Plan) – also einer virtuellen Beteiligung – lediglich um die Zusage eines schuldrechtlichen Zahlungsanspruchs für den Fall eines Exits, ohne dabei jedoch dem Mitarbeiter Gesellschaftsrechte wie Informations- oder Stimmrechte zu gewähren.³

Vor dem Abschluss solcher Mitarbeiterbeteiligungsprogramme empfiehlt sich eine steuerliche Würdigung bei begünstigten Mitarbeitern, aber auch beim Unternehmen selbst. ➔

¹ Weitnauer in: GWR 2017, S. 391; Mertes, Gottgetreu, Klaas, Neef in: DStR 2023, S. 953.

² Wenzel/Höhn in: Meyer-Sparenberg/Jäckle, Beck'sches M&A-Handbuch 2022, § 61 Besonderheiten bei der Durchführung von Venture Capital-Finanzierungen, Rz. 39.

³ Ebd., Rz. 41.

Soweit der gewährte Vorteil auf dem Dienstverhältnis des Arbeitnehmers beruht und wirtschaftlich als Gegenleistung für dessen Arbeitskraft anzusehen ist, liegen auf Ebene des Mitarbeiters Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit i.S.d. § 19 EStG vor, welche auf Unternehmensebene grundsätzlich zu abzugsfähigem Personalaufwand führen.

Ein Arbeitslohn ist hingegen zu verneinen, wenn die Vorteile aus der virtuellen Beteiligung aufgrund einer Sonderrechtsbeziehung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber gewährt werden. In diesen Fällen erzielt der Arbeitnehmer Kapitaleinkünfte i.S.d. § 20 EStG (Zinsen) und der Aufwand auf Unternehmensebene stellt keinen Personalaufwand, sondern vielmehr einen Zinsaufwand dar.⁴ Entscheidend für die Abgrenzung ist, ob der mittels VSOP gewährte Vorteil eine konkrete Gegenleistung für das Erbringen individueller Arbeitsleistung darstellt, sodass die Frage ob Lohnsteuer oder Kapitalertragsteuer einzubehalten ist, von der konkreten vertraglichen Ausgestaltung des VSOP abhängt.

Eine gesellschaftsrechtliche Beteiligung des Mitarbeiters wird in jedem Falle vermieden, sodass der Besteuerungszeitpunkt mit der Auszahlung des Erlösanspruchs

zusammenfällt.⁵ Unabhängig vom Auszahlungszeitpunkt wirkt sich der Aufwand für das Unternehmen dem Grunde nach bereits bei Vorliegen der Voraussetzungen für eine Rückstellungsbildung zunächst gewinnmindernd aus. Nach einer Grundsatzentscheidung des BFH vom 15.03.2017 (Az. I R 11/15) dürfen steuerlich insbesondere keine Rückstellungen gebildet werden, soweit die entsprechende Vergütungsforderung des Mitarbeiters rein Exit-abhängig ausgestaltet ist.⁶

Im Zusammenhang mit Unternehmensverkäufen ist insbesondere zu beurteilen, in wessen Interesse Exit-Zahlungen geleistet werden. Überwiegt ein Interesse der Gesellschafter und liegt die Veranlassung für die Zahlung im Gesellschaftsverhältnis, so ist von einer verdeckten Gewinnausschüttung auszugehen, welche der steuerlichen Abzugsfähigkeit entgegensteht.⁷ Dies ist insbesondere dann anzunehmen, wenn VSOP kurz vor oder im Rahmen des Verkaufsprozesses gewährt wird, aber auch bei Start-ups, die von Anfang an auf ein Venture Capital Investment als Exit-Event abzielen. Anders verhält es sich bei Phantom Stocks Programmen, wo die Mitarbeiter die Ausübung unabhängig vom Exit veranlassen können, wobei auch hier Substance-over-Form-Grundsätze zu beachten sind.

Deshalb empfiehlt es sich beim Aufsetzen der virtuellen Mitarbeiterbeteiligungsprogramme oder auch Übernahme von Unternehmen mit solchen Programmen, eine detaillierte steuerliche Prüfung vorzunehmen. Im Falle des Exits ist insbesondere ist die Erklärung einer verdeckten Gewinnausschüttung sowie die Abführung der Kapitalertragsteuer zu prüfen.

⁴ Schloßmann/Englich, in: StuB 7/2023, S. 302.

⁵ Weitnauer in: GWR 2017, S. 391

⁶ BStBl. II 2017, 1043.

⁷ Schrade/Denninger in: DStR 2019, S. 261

Kontakt



Stella Posnak

Partner | M&A Tax

Tel: +49 211 8772 6060

sposnak@deloitte.de

Deloitte.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen (zusammen die „Deloitte-Organisation“). DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL-Mitgliedsunternehmen und verbundene Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen und nicht für die der anderen. DTTL erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Kunden. Weitere Informationen finden Sie unter www.deloitte.com/de/UeberUns.

Deloitte bietet branchenführende Leistungen in den Bereichen Audit und Assurance, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory und Risk Advisory für nahezu 90% der Fortune Global 500®-Unternehmen und Tausende von privaten Unternehmen an. Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liefern messbare und langfristig wirkende Ergebnisse, die dazu beitragen, das öffentliche Vertrauen in die Kapitalmärkte zu stärken, die unsere Kunden bei Wandel und Wachstum unterstützen und den Weg zu einer stärkeren Wirtschaft, einer gerechteren Gesellschaft und einer nachhaltigen Welt weisen. Deloitte baut auf eine über 175-jährige Geschichte auf und ist in mehr als 150 Ländern tätig. Erfahren Sie mehr darüber, wie die rund 457.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Deloitte das Leitbild „making an impact that matters“ täglich leben: www.deloitte.com/de.

Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen und weder die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen noch deren verbundene Unternehmen (zusammen die „Deloitte Organisation“) erbringen mit dieser Veröffentlichung eine professionelle Dienstleistung. Diese Veröffentlichung ist nicht geeignet, um geschäftliche oder finanzielle Entscheidungen zu treffen oder Handlungen vorzunehmen. Hierzu sollten Sie sich von einem qualifizierten Berater in Bezug auf den Einzelfall beraten lassen.

Es werden keine (ausdrücklichen oder stillschweigenden) Aussagen, Garantien oder Zusicherungen hinsichtlich der Richtigkeit oder Vollständigkeit der Informationen in dieser Veröffentlichung gemacht, und weder DTTL noch ihre Mitgliedsunternehmen, verbundene Unternehmen, Mitarbeiter oder Bevollmächtigten haften oder sind verantwortlich für Verluste oder Schäden jeglicher Art, die direkt oder indirekt im Zusammenhang mit Personen entstehen, die sich auf diese Veröffentlichung verlassen. DTTL und jede ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen.