

Hecht + Friedemann

Business. Digital. Steuern.

MANDANTEN-INFORMATION

Mitarbeiterbeteiligung

Steuerliche Vorteile nutzen



Die Experten von Hecht + Friedemann:

Sven Ott, Steuerberater | Partner | Certified
Rating Analyst (BdRA) | Digitalisierungsexperte

André Friedemann, Steuerberater |
Partner | Digitalisierungsexperte

Nicolas Neumeyer, Steuerberater |
Buchhalteriker | Bankfachwirt (SBW) und

Dipl.-Kfm. Ralf Hecht, Steuerberater |
Partner | Businessexperte



Inhalt

1 Einleitung

2 Warum Mitarbeiterbeteiligungen so beliebt sind

2.1 Liquidität und Finanzen

2.2 Motivation und Innovation

2.3 Vergütungsanreiz im Kampf um Fachkräfte

2.4 Interessantes Instrument sowohl für Start-ups als auch etablierte Unternehmen

3 Formen der Mitarbeiterbeteiligungen

3.1 Direkte Beteiligung

3.2 Stille Beteiligung

3.3 Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft

4 Steuerliche Grundzüge

4.1 Geldwerter Vorteil ist steuerlich relevant

4.2 Steuerfreier Höchstbetrag nach § 3 Nr. 39 EStG

4.3 Neuregelungen durch das Fondsstandortgesetz

5 Besondere Fälle

6 Mitarbeiterbeteiligungen in der Sozialversicherung

1. Einleitung

Mitarbeiterbeteiligungen sind ein beliebtes Instrument der Unternehmensfinanzierung. Doch wer seine Mitarbeiter¹ an seinem Unternehmen beteiligen will, sollte die steuerlichen Besonderheiten kennen. Es gibt verschiedene Formen von Mitarbeiterbeteiligungen und verschiedene steuerliche Erleichterungen.

Mit dem sogenannten Fondsstandortgesetz hat der Gesetzgeber zudem gesetzliche Neuregelungen in Kraft gesetzt, die vor allem für die Start-up-Branche neue Möglichkeiten mit sich bringen.

Diese Mandanten-Info erläutert, warum Mitarbeiterbeteiligungen so beliebt sind und welche Formen es gibt. Zudem erhalten Sie einen Überblick zu den steuerrechtlichen Grundzügen mit Schwerpunkt auf der Lohnsteuer und erfahren, welche aktuellen Entwicklungen durch das Fondsstandortgesetz zu beachten sind. Bei der Einführung eines Beteiligungsmodells ist eine umfassende Steuerberatung unerlässlich.

2. Warum Mitarbeiterbeteiligungen so beliebt sind

Mitarbeiterbeteiligungen werden immer beliebter. Vor allem in der Start-up-Branche bieten vermehrt Unternehmen ihren Mitarbeitern Beteiligungen an. Doch warum eigentlich?

Welche Gründe für Mitarbeiterbeteiligungen sprechen können

- Liquiditätssteigerung
- Mehr Eigenkapital
- Verbesserung der Finanzierungskonditionen
- Bindung von Mitarbeitern
- Gewinnung neuer Fachkräfte durch Vergütungsanreize
- Steigerung der Motivation als Team
- Verbesserung des Arbeitsklimas
- Mehr Innovationen durch Beteiligung der Mitarbeiter am Unternehmenserfolg
- Steuerliche Anreize

2.1 Liquidität und Finanzen

Start-up-Unternehmen, aber auch kleinere, mittelständische Unternehmen, kämpfen klassischerweise häufig mit einer angespannten Finanzierungssituation. Der Zugang zu günstigen Krediten ist meist erschwert. Und gerade bei Unternehmensgründungen stehen nur selten große Investoren im Hintergrund, die entsprechend Kapital beisteuern können.

Die Beteiligung von Mitarbeitern am Unternehmen kann hier ein Lösungsansatz für Finanzierungslücken sein. Mitarbeiter erhalten hier oft ein (vergleichbar) günstiges Angebot, sich an dem Unternehmen zu beteiligen.

2.2 Motivation und Innovation

Die Beteiligung von Mitarbeitern bietet für Unternehmen mehrere Vorteile. So kann nicht nur die Finanzlage wesentlich verbessert werden: Ein frisch gegründetes Unternehmen benötigt zur erfolgreichen Positionierung am Markt vor allem ein motiviertes, innovatives Team. Die Beteiligung am Erfolg des Unternehmens kann zu einer erhöhten Motivation und Produktivität der Mitarbeiter sorgen. Auch Innovationen können so gefördert werden.

2.3 Vergütungsanreiz im Kampf um Fachkräfte

Start-up-Unternehmen können häufig, vor allem aufgrund der angespannten Finanzierungssituation, keine so hohen Gehaltsaussichten anbieten, wie es beispielsweise ein etablierter Konzern kann. Doch wie können dennoch Top-Fachkräfte überzeugt werden, am Erfolg eines Start-ups mitzuwirken? Auch hier kann eine Beteiligung ein attraktives Argument bei der Gehaltsverhandlung sein.

¹ In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit in der Regel das generische Maskulinum verwendet. Die verwendete Sprachform bezieht sich auf alle Menschen, hat ausschließlich redaktionelle Gründe und ist wertneutral.

Exkurs:

Nicht nur Mitarbeiterbeteiligungen sind bewährte Instrumente, um bei der Personalgewinnung oder -bindung Anreize zu setzen. Beliebt sind beispielsweise auch die Überlassung von Firmenwagen, günstige Jobtickets, Weiterbildungsangebote, Incentive-Reisen u. v. m.

2.4 Interessantes Instrument sowohl für Start-ups als auch etablierte Unternehmen

Mitarbeiterbeteiligungen sind nicht nur bei jungen Unternehmen beliebt. Auch etablierte Konzerne bieten häufig Aktien, Aktienoptionen oder weitere Beteiligungsmöglichkeiten an.

3. Formen der Mitarbeiterbeteiligungen

Es gibt unterschiedliche Formen von Mitarbeiterbeteiligungen. Welche Form für das Unternehmen die ideale Lösung ist, hängt vom individuellen Fall ab. Wichtig ist, sich im Vorfeld Gedanken zu machen und die Rahmenbedingungen entsprechend strukturiert aufzusetzen. Neben rechtlichen Fragen spielen auch steuerrechtliche Folgen eine wichtige Rolle für den Erfolg der Mitarbeiterbeteiligung. Ihre Steuerberaterin oder Ihr Steuerberater können Sie hierzu umfassend beraten. Sie können nicht nur eine Empfehlung geben, welche Beteiligungsform den Bedürfnissen des Unternehmens gerecht wird, sondern auch bei der Einführung des Modells unterstützen, sodass keine steuerrechtlichen Stolperfallen entstehen.

Hinweis

Die konkreten bilanzsteuerrechtlichen Folgen unterscheiden sich je nach Beteiligungsform. Daher muss vor der Einführung eines Beteiligungsmodells auch geprüft werden, welche bilanzpolitischen Vor- und Nachteile sich ergeben können. Ihr Steuerberater oder Ihre Steuerberaterin beraten Sie hierzu gerne.

Häufig wird bei den Beteiligungen zwischen folgenden Modellen

TYPISCHE MODELLE FÜR MITARBEITERBETEILIGUNGEN

ERFOLGSBETEILIGUNG	KAPITALBETEILIGUNG	VIRTUELLE BETEILIGUNGEN
Beispiele: <ul style="list-style-type: none"> • Gewinnbeteiligung (z. B. Tantiemevereinbarungen) • Leistungsbeteiligung • Umsatzbeteiligungen 	Beispiele: <ul style="list-style-type: none"> • Beteiligung am Eigenkapital (z. B. Aktien, direkte Beteiligung) • Fremdkapitalbeteiligung (z. B. Mitarbeiterdarlehen) • Mezzanine Beteiligung (z. B. Genussrechte, Genussscheine) 	Beispiele: <ul style="list-style-type: none"> • Virtuelle Aktien

Bei der Überlegung, Mitarbeiterbeteiligungen zu gewähren, gibt es also nicht nur „einen richtigen Weg“. Und nicht selten kombinieren Unternehmen sogar verschiedene Varianten. Doch wie findet man nun die richtige Lösung? Entscheidend für Unternehmen bei der Wahl können folgende Fragen sein:

- Was soll mit der Mitarbeiterbeteiligung bewirkt werden?
- Welchen Mitarbeitern soll das Modell zur Verfügung stehen (allen oder nur einem bestimmten Kreis)?
- Welche Rechte und Pflichten sollen die Mitarbeiter erhalten?
- Mit wie viel Aufwand (Bürokratie, Zeit, Beratung, Kosten) kann das gewählte Modell eingeführt werden?
- Welche steuerlichen, rechtlichen und bilanziellen Vorteile oder Risiken sind mit dem jeweiligen Modell verbunden?
- Welche Form der Beteiligung soll gewährt werden?

Einige beliebte Beteiligungsformen werden hier kurz vorgestellt:

3.1 Direkte Beteiligung

Hier erwerben Mitarbeiter einen Unternehmensanteil und werden Gesellschafter des Unternehmens, mit allen verbundenen Rechten und Pflichten. Je nach Rechtsform ergeben sich unterschiedliche Besonderheiten, so beispielsweise:

3.1.1 Beteiligung an einer AG

Die Überlassung von Aktien oder Aktienoptionen ist ein beliebtes Beteiligungsmodell bei Aktiengesellschaften. Man wird also am Gewinn des Unternehmens beteiligt. Auch aus dem Aktienverkauf kann Gewinn generiert werden.

Eine Sonderform bilden Belegschaftsaktien, häufig auch Arbeitnehmeraktie genannt. Wie der Name bereits vermuten lässt, sind diese Aktien nur der Belegschaft vorbehalten und werden häufig zu einem Vorzugspreis oder unentgeltlich übertragen; allerdings wird regelmäßig eine Sperrfrist vereinbart.

Hinweis:

Eine Umwandlung in eine Aktiengesellschaft, nur um Mitarbeitern diese Möglichkeit zu geben, wird sich wohl kaum lohnen. Bei der Wahl der Rechtsform spielen zahlreiche Kriterien eine Rolle, da sich auch viele unterschiedliche Konsequenzen ergeben.

3.1.2 Beteiligung an einer GmbH

Die GmbH ist eine beliebte Rechtsform, da die Gesellschafter in der Haftung beschränkt werden. Allerdings ist eine direkte Beteiligung von Mitarbeitern hier nicht unbedingt einfach umzusetzen, da Formvorschriften (wie notarielle Beurkundungen) eingehalten werden müssen. Gesellschafterwechsel führen zu zahlreichen rechtlichen und steuerrechtlichen Fragen. Eine direkte Beteiligung bietet sich deshalb nur selten an und erfolgt in der Regel nur für wenige Topmanager.

3.1.3 Beteiligung an einer GmbH & Co. KG

Die Rechtsform GmbH & Co. KG kombiniert die Vorteile einer GmbH durch eine beschränkte Haftung und die Vorteile einer Kommanditgesellschaft, da problemlos weitere Gesellschafter als Kommanditisten aufgenommen werden können. Für Mitarbeiterbeteiligungen kann diese Rechtsform daher grundsätzlich rechtlich interessant sein.

3.2 Stille Beteiligung

Der Mitarbeiter wird stiller Gesellschafter. Hier leistet der Mitarbeiter einen bestimmten Beitrag an die Gesellschaft und erhält dafür eine Gewinnbeteiligung. Es handelt sich um eine reine Innengesellschaft. Diese Beteiligungsform bringt auch eine gewisse Flexibilität mit sich, da viele Bedingungen vertraglich geregelt werden können (ohne aufwendige Formvorschriften). Die möglichen Rahmenbedingungen, auch in Bezug auf der Unterscheidung typisch und atypisch stille Beteiligung, können im Rahmen der Steuerberatung geklärt werden.

3.3 Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft

Es kann auch eine Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft gegründet werden. Diese ist dann an dem Unternehmen des Arbeitgebers direkt beteiligt. Man kann die Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft als Zwischengesellschaft zwischen Mitarbeitern und Unternehmen sehen. Der Mitarbeiter ist also selbst nicht direkt am Unternehmen des Arbeitgebers beteiligt.

4. Steuerliche Grundzüge

Insbesondere Mitarbeiterkapitalbeteiligungen können auch aus steuerrechtlichen Gesichtspunkten heraus attraktiv sein. Würde ein Unternehmen seinem Arbeitnehmer einfach mehr monatliches Gehalt bezahlen, dann müsste das Gehalt entsprechend versteuert werden (und natürlich erfolgen auch ggf. sozialversicherungsrechtliche Abzüge). Bei bestimmten Mitarbeiterbeteiligungen werden jedoch steuerliche Erleichterungen gewährt. Wenn also ein Mitarbeiter durch diese Beteiligung Einnahmen erzielt, so kann die Steuerbelastung hierfür deutlich geringer sein als bei einer „schlichten Gehaltserhöhung“. Damit kann auch in einer Gehaltsverhandlung seitens des Arbeitgebers argumentiert werden.

Werden beispielsweise Aktien verbilligt an den Mitarbeiter überlassen, so muss diese günstige Überlassung versteuert werden. Für spätere Dividendengewinne oder den späteren Aktienverkauf erfolgt die Besteuerung beim Mitarbeiter mit der Abgeltungssteuer. Allerdings muss die Übertragung einer Beteiligung rechtssicher gestaltet werden, damit die steuerlichen Vorteile auch tatsächlich eintreten.

Beispiel: Bei Aktienoptionsrechten wird beispielsweise für den Zeitpunkt der Besteuerung unterschieden, ob es sich um handelbare oder nicht handelbare Aktienoptionen handelt. Zudem kommt die tarifermäßigte Besteuerung mit der sogenannten Fünftelregelung (Vergütung für eine mehrjährige Tätigkeit) in Betracht. Die vertraglichen Vereinbarungen müssen deshalb so gestaltet werden, dass die steuerlichen Vorteile auch zum Zuge kommen. Zu den Einzelheiten berät Sie Ihre Steuerberaterin oder Ihr Steuerberater.

Wichtig:

Welche konkreten steuerlichen Besonderheiten gelten, variiert nach Beteiligungsmodell. Die vertraglichen Vereinbarungen sind hier oft entscheidend.

Die wichtigsten steuerlichen Grundzüge für Mitarbeiterbeteiligungen werden hier kurz vorgestellt:

4.1 Geldwerter Vorteil ist steuerlich relevant

Zum steuerpflichtigen Arbeitslohn gehört nicht nur der „normale monatliche Brutto-Arbeitslohn“. Auch sogenannte geldwerte Vorteile müssen versteuert werden. Doch was sind geldwerte Vorteile?

Nach § 8 Absatz 1 EStG gehören zum Arbeitslohn nicht nur reine Geldleistungen, sondern auch Einnahmen in Geldeswert, häufig auch als geldwerter Vorteil, Sachbezug oder Sachlohn bezeichnet. Wenn eine Kapitalbeteiligung unentgeltlich oder verbilligt an Mitarbeiter überlassen wird, liegt hierin ein geldwerter Vorteil, der auch steuerlich relevant ist.

Die Bewertung des geldwerten Vorteils erfolgt grundsätzlich mit dem gemeinen Wert. Bei Wertpapieren und Anteilen ist § 11 Bewertungsgesetz zu beachten. Beim Zuflusszeitpunkt ist entscheidend, wann dem Mitarbeiter die wirtschaftliche Vermögensmacht über die Beteiligung verschafft wird.

Beispiel: Ein Arbeitgeber überlässt seinem Mitarbeiter 20 Aktien (gemeiner Wert (Kurswert): 65 €) zu einem Wert von 25 €/Aktie. Der geldwerte Vorteil liegt bei 800 €.

4.2 Steuerfreier Höchstbetrag nach § 3 Nr. 39 EStG

Eine steuerliche Erleichterung wird nach § 3 Nr. 9 EStG gewährt: Für den geldwerten Vorteil aus der Übertragung bestimmter Beteiligungen kommt nach § 3 Nr. 39 ein jährlicher steuerfreier Höchstbetrag in Höhe von 1.440 € (bis 30.06.2021: 360 €) infrage. Allerdings gibt es für diese Steuerbefreiung einige Voraussetzungen:

- Begünstigt ist nur der geldwerte Vorteil, kein Barlohn.
- Nach § 3 Nr. 39 EStG muss die Beteiligung mindestens allen Arbeitnehmern offenstehen, die im Zeitpunkt der Bekanntgabe des Angebots ein Jahr oder länger ununterbrochen in einem gegenwärtigen Dienstverhältnis zum Unternehmen stehen.
- Begünstigt wird der Vorteil des Arbeitnehmers im Rahmen eines gegenwärtigen Dienstverhältnisses aus der unentgeltlichen oder verbilligten Überlassung von Vermögensbeteiligungen nach § 2 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe a, b und f bis l und Absatz 2 bis 5 des Fünften Vermögensbildungsgesetz. Es muss sich also um Beteiligungen am Unternehmen des Arbeitgebers handeln. § 3 Nr. 39 EStG verweist darauf, dass auch ein Unternehmen im Sinne des § 18 Aktiengesetzes als Unternehmen des Arbeitgebers gilt.

Begünstigte Mitarbeiterbeteiligungen nach § 3 Nr. 39 EStG

- Aktien
- Wandelschuldverschreibungen
- Gewinnschuldverschreibungen
- Namensschuldverschreibungen
- Genussscheine
- Anteile an Genossenschaften
- Anteile an einer GmbH
- Beteiligungen als stiller Gesellschafter
- Darlehensforderung gegen den Arbeitgeber (privatrechtlich gesichert)
- Genussrechte

Hinweis

Wer verbilligt oder unentgeltlich Mitarbeiterbeteiligungen gewährt, muss lohnsteuerrechtliche Folgen berücksichtigen. Bei Lohnsteuer-Außenprüfern sind vor allem diese Fälle häufig im Fokus. Unangenehme Überraschungen können vermieden werden, wenn bereits im Vorfeld die Rahmenbedingungen „wasserdicht“ formuliert werden. Wichtig ist es hier, die Besonderheiten der Steuerbegünstigung zu kennen. So gibt es beispielsweise Vereinfachungsregelungen bei der Frage, ob die Begünstigung nach § 3 Nr. 39 EStG gewährt werden kann, wenn eben doch nicht alle Mitarbeiter beim Beteiligungsmodell teilnehmen können. Und auch bei der Bewertung der unterschiedlichen Beteiligungsformen gibt es regelmäßig Ausnahmen und neue Rechtsprechung, die man berücksichtigen muss. Ihre Steuerberaterin oder Ihr Steuerberater können bei diesen Fragen weiterhelfen.

4.3 Neuregelungen durch das Fondsstandortgesetz

Mit dem „Gesetz zur Stärkung des Fondsstandorts Deutschland und zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1160 zur Änderung der Richtlinien 2009/65/EG und 2011/61/EU im Hinblick auf den grenzüberschreitenden Vertrieb von Organismen für gemeinsame Anlagen“ (Fondsstandortgesetz – FoStoG) wurden zum 01.07.2021 zahlreiche Neuregelungen bei der lohnsteuerlichen Beurteilung von Mitarbeiterbeteiligungen auf den Weg gebracht.

Hintergrund ist, dass der Gesetzgeber damit Mitarbeiterkapitalbeteiligungen noch attraktiver machen und die Start-up-Branche stärken will. Dabei sind vor allem die Erhöhung des Höchstbetrags nach § 3 Nr. 39 EStG und ein Besteuerungsaufschub nach § 19a EStG für Mitarbeiterbeteiligungen interessant.

Erhöhung des steuerfreien Höchstbetrags nach § 3 Nr. 39 Einkommensteuergesetz (EStG):

Für die verbilligte oder unentgeltliche Überlassung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen galt nach § 3 Nr. 39 EStG bisher ein steuerfreier Höchstbetrag von 360 €. Dieser Betrag wurde auf 1.440 € erhöht (vgl. Tz. 4.2).

Besteuerungsaufschub bei Start-up-Unternehmen:

Für bestimmte Vermögensbeteiligungen erfolgt nach § 19a EStG die Besteuerung des Vorteils einer unentgeltlichen oder verbilligten Übertragung einer Vermögensbeteiligung zu einem späteren Zeitpunkt. Die Besteuerung erfolgt dann spätestens zwölf Jahre nach der Übertragung. Allerdings gelten bestimmte Voraussetzungen:

- Begünstigt sind Vermögensbeteiligungen nach § 2 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe a, b und f bis l und Absatz 2 bis 5 des Fünften Vermögensbildungsgesetzes (vgl. Tz. 4.2) und zudem Vermögensbeteiligungen, die mittelbar über Personengesellschaften gehalten werden.
- Die Beteiligungen müssen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. Nicht begünstigt nach § 19a EStG sind also beispielsweise Entgeltumwandlungen.
- Die Steuererleichterung wird nur für Kleinstunternehmen, kleine oder mittlere Unternehmen gewährt, deren Gründung im Zeitpunkt der Beteiligungsübertragung nicht mehr als zwölf Jahre zurückliegt (vgl. § 19a Abs. 3 EStG).
- Die Steuererleichterung hat keine wertmäßige Begrenzung.
- Die Steuererleichterung erfolgt auf Antrag des Arbeitnehmers und nur während des Lohnsteuerabzugsverfahrens. Sie kann nicht im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung nachgeholt werden.
- Wenn seit der Übertragung der Vermögensbeteiligung mindestens drei Jahre vergangen sind, ist bei der Nachversteuerung die sogenannte Fünftelregelung anzuwenden.
- Der Besteuerungsaufschub nach § 19a ist erstmals anzuwenden auf Vermögensbeteiligungen, die nach dem 30. Juni 2021 übertragen werden.
- Wer auf Nummer sicher gehen will, kann beim Betriebsstättenfinanzamt eine Anrufungsauskunft (§ 19a Absatz 5 EStG in Verbindung mit § 42e EStG) einholen, um den vorläufig nicht besteuerten Vorteil zu bestätigen.

Wann die Besteuerung erfolgt

Die Besteuerung muss nach § 19a Absatz 4 erfolgen, wenn

- die Vermögensbeteiligung ganz oder teilweise entgeltlich oder unentgeltlich übertragen wird
- seit der Übertragung der Vermögensbeteiligung zwölf Jahre vergangen sind oder
- das Dienstverhältnis zu dem bisherigen Arbeitgeber beendet wird.

Tipp:

Besprechen Sie mit Ihrer Steuerberaterin oder Ihrem Steuerberater, ob Ihr Unternehmen begünstigt ist und wie eine mögliche Umsetzung erfolgen kann. Dabei sollten auch sozialversicherungsrechtliche Folgen besprochen werden (vgl. Tz. 6).

5. Besondere Fälle

Im Alltag gibt es die unterschiedlichsten Fallkonstellationen, die auf einmal vermeintlich einfache Sachverhalte komplex machen. Auch bei Mitarbeiterbeteiligungen gibt es zahlreiche Situationen, die zu einer Neubewertung führen können.

Was ist zum Beispiel, wenn der Mitarbeiter kündigt und zu einem anderen Arbeitgeber wechselt? Oder das Dienstverhältnis endet? Interessant ist hier vor allem die Frage nach dem steuerfreien Höchstbetrag gem. § 3 Nr. 39 EStG. Dieser kann nämlich bei einem Arbeitgeberwechsel mehrfach zur Anwendung kommen.

Und wenn ein Besteuerungsaufschub nach § 19a EStG in Anspruch genommen wurde? Dann muss die Besteuerung grundsätzlich nach § 19a Abs. 4 vorgenommen werden.

Doch auch weitere Fragen müssen im Vorfeld steuerlich und rechtlich geklärt werden, wenn es um die Festlegung der Rahmenbedingungen geht. So beispielsweise: Was passiert mit den Mitarbeiterbeteiligungen, wenn das Unternehmen in die Insolvenz gerät? Und wie steht es mit den Beteiligungen bei einem Unternehmensverkauf? Diese Fälle sollten Sie im Einzelnen mit Ihrem Steuerberater oder Ihrer Steuerberaterin besprechen.

6. Mitarbeiterbeteiligungen in der Sozialversicherung

Die steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von geldwerten Vorteilen können sich unterscheiden. Das gilt auch bei Mitarbeiterbeteiligungen.

Grundsätzlich gilt: Die unentgeltliche oder verbilligte Übertragung einer Vermögensbeteiligung ist sowohl lohnsteuer- als auch sozialversicherungspflichtig. Wird der steuerfreie Höchstbetrag nach § 3 Nr. 39 EStG angewandt, dann ist der Betrag nicht nur steuerfrei, sondern grundsätzlich auch sozialversicherungsfrei (aber Achtung: abweichende Regelungen gelten hier bei Entgeltumwandlungen).

Komplexer wird es bei dem Besteuerungsaufschub nach § 19a EStG: Dieser Aufschub kommt bei der Sozialversicherung nicht zur Anwendung. Die Sozialversicherungspflicht besteht bereits bei der Übertragung des Vorteils. Hier weicht die Sozialversicherung also (zeitlich) von der steuerlichen Behandlung ab.