



---

## Sachstand

---

# **Steuerliche Behandlung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen inklusive Stundungsmöglichkeiten von sogenanntem Dry Income in Europa und den USA**

---

**Steuerliche Behandlung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen  
inklusive Stundungsmöglichkeiten von sogenanntem Dry Income in Europa und den USA**

Aktenzeichen: WD 4 - 3000 - 115/22

Abschluss der Arbeit: 17.01.2023

Fachbereich: WD 4: Haushalt und Finanzen

---

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzugeben und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

## Inhaltsverzeichnis

<b>1.</b>	<b>Fragestellung, Definitionen und Vorgehensweise</b>	<b>5</b>
1.1.	Fragestellung	5
1.2.	Mitarbeiterkapitalbeteiligung und Dry Income	5
1.3.	Vorgehensweise	7
<b>2.</b>	<b>Verschiebung der Besteuerung bei der vergünstigten Überlassung von Mitarbeiteraktien („Stundung“)</b>	<b>7</b>
2.1.	Dänemark	7
2.2.	Polen	8
2.3.	Vereinigte Staaten von Amerika	9
<b>3.</b>	<b>Gewährung von Steuerfreiheit oder von Freibeträgen bei der vergünstigten Überlassung von Mitarbeiteraktien</b>	<b>10</b>
3.1.	Finnland	10
3.2.	Großbritannien	11
3.3.	Italien	12
3.4.	Österreich	13
3.5.	Spanien	14
3.6.	Ungarn	15
<b>4.</b>	<b>Verringerung der Bemessungsgrundlage bei der Ermittlung des Einkommens aus der vergünstigten Überlassung von Mitarbeiteraktien</b>	<b>15</b>
4.1.	Belgien	15
4.2.	Frankreich	17
4.3.	Schweiz	17
<b>5.</b>	<b>Geringerer Steuersatz auf das Einkommen bei der vergünstigten Überlassung von Mitarbeiteraktien</b>	<b>18</b>
5.1.	Kroatien	18
5.2.	Litauen	18
<b>6.</b>	<b>Weitere Regelungen oder keine steuerlichen Vergünstigungen</b>	<b>18</b>
6.1.	Bulgarien	18
6.2.	Estland	19
6.3.	Griechenland	19
6.4.	Irland	19
6.5.	Lettland	20
6.6.	Luxemburg	20
6.7.	Malta	21
6.8.	Niederlande	22
6.9.	Portugal	23
6.10.	Rumänien	23

6.11.	Schweden	23
6.12.	Slowenien	24
6.13.	Zypern	24
7.	<b>Besondere Regelungen für kleine und mittlere Unternehmen und Startups</b>	<b>24</b>

## 1. Fragestellung, Definitionen und Vorgehensweise

### 1.1. Fragestellung

Erbeten wird ein Überblick über die steuerliche Behandlung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen inklusive Stundungsmöglichkeiten von sogenanntem Dry Income in Europa und den USA.

### 1.2. Mitarbeiterkapitalbeteiligung und Dry Income

Ein Arbeitgeber kann aus verschiedenen Gründen seine Mitarbeiter an seinem Kapital und/oder an seinem Gewinn beteiligen: Vor allem in den angelsächsischen Staaten dienen die aus den Beteiligungen erzielten Erträge dem Aufbau einer Alterssicherung, ansonsten spielen die Entlohnung, Verbundenheit und die Bindung der bereits beschäftigten Mitarbeiter eine große Rolle, dazu kommt in den letzten Jahren verstärkt die Gewinnung von Fachkräften. Auch bei der Sicherung der Weiterführung des Unternehmens, der Verhinderung von Übernahmen und der Abwicklung von Privatisierungen wird das Instrument der Mitarbeiterbeteiligung genutzt.

Im Mittelpunkt der folgenden Betrachtung steht die Einkommensbesteuerung der Mitarbeiter, die in den Genuss von Kapitalbeteiligungen am Unternehmen ihres Arbeitgebers kommen. Die geschieht in den meisten Fällen in Form von Mitarbeiteraktien oder Optionen auf Aktien des Unternehmens<sup>1</sup>; beides kann dem Arbeitnehmer kostenlos oder verbilligt überlassen werden. Steht eine solche Mitarbeiterkapitalbeteiligung ausschließlich im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis und nicht mit einer vom Arbeitsverhältnis unabhängigen Sonderrechtsbeziehung, ordnen die Einkommensteuergesetze bereits die Zuteilung der Mitarbeiteraktien beziehungsweise die Ausübung der Option auf Aktien des Unternehmens dem steuerpflichtigen Arbeitslohn des Arbeitnehmers zu. Bemessungsgrundlage für die Steuer ist der Vorteil, den der Arbeitnehmer durch die kostenlose oder verbilligte Überlassung erzielt. Dieser ergibt sich aus der Differenz zwischen dem Preis, den der Arbeitnehmer entrichten muss, und dem Marktpreis der Aktien, entweder im Zeitpunkt der Zuteilung oder im Zeitpunkt der Ausübung der Option (sogenannter Spread).<sup>2</sup>

In vielen Fällen ist der Verkauf der Mitarbeiteraktien wegen bestimmter Haltefristen oder anderer Auflagen nicht sofort möglich, auch sind Aktienoptionen oft nicht handelbar. Der Bundesverband Deutsche Startups macht darüber hinaus darauf aufmerksam, dass die erhaltenen Anteile bei Startups, anders als bei etablierten börsennotierten Unternehmen, vor einem Exit-Event<sup>3</sup> nicht liquide sind. Diese Umstände können dazu führen, dass der Arbeitnehmer zwar einen Vorteil erhält, ihm jedoch keine Liquidität zufließt (sogenanntes Dry Income). Gleichwohl muss er die auf

---

<sup>1</sup> Nicht in die Betrachtung einbezogen sind virtuelle Beteiligungen. Dabei wird ein Aktienerwerb virtuell nachgebildet (Phantom Stocks). Der begünstigte Arbeitnehmer erhält einen schuldrechtlichen Anspruch auf eine anteilswertorientierte Barvergütung bei dem Unternehmensverkauf. Die Besteuerung des Arbeitnehmers erfolgt erst im Zeitpunkt des Zuflusses.

<sup>2</sup> Vergleiche Weitnauer, Wolfgang: Mitarbeiterbeteiligung: „Echt“ oder virtuell?, in: Gesellschafts- und Wirtschaftsrecht (GWR), 3/2022, Seite 39ff.

<sup>3</sup> Ein Exit-Event meint meist eine Akquisition, einen Börsengang (IPO), einen Verkauf der wesentlichen Assets oder eine Liquidation des Startups.

den Spread fällige Einkommensteuer sofort entrichten, meist wird sie in Form der Lohnsteuer direkt vom Gehalt einbehalten.<sup>4</sup>

Der Gesetzgeber hat verschiedene Möglichkeiten, Dry Income und die darauf fällige Steuer zu verhindern oder zu verringern. Dazu gehören folgende Instrumente, die auch kombiniert werden können:

- Eine Möglichkeit ist die Gewährung von steuerlichen Freibeträgen bei der Übertragung von Mitarbeiteraktien oder bei Ausübung der Option.

In **Deutschland** gewährt § 3 Nr. 39 Einkommensteuergesetz (EStG) unter bestimmten Bedingungen einen Freibetrag in Höhe von 1.440 Euro bei einem Vorteil des Arbeitnehmers im Rahmen eines gegenwärtigen Dienstverhältnisses aus der unentgeltlichen oder verbilligten Überlassung von abschließend genannten Vermögensbeteiligungen.

- Alternativ oder zusätzlich kann die Bemessungsgrundlage, der Spread, verringert werden, sodass nur ein Teil des Vorteils steuerpflichtiger Arbeitslohn ist.
- Außerdem ist es möglich, einen geringeren Steuersatz auf den Spread anzuwenden, zum Beispiel denjenigen auf Kapitalerträge anstelle des individuellen, oftmals progressiven Einkommensteuersatzes.
- Einige Einkommensteuergesetze sehen vor, dass der Zeitpunkt der Besteuerung verschoben, die Steuer also gestundet wird. Dann fällt sie meistens erst beim Verkauf der Aktien an, wenn dem Arbeitnehmer aus dem Erlös Liquidität zufließt.

In **Deutschland** wurde mit § 19a EStG eine Sondervorschrift für Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit bei Vermögensbeteiligungen an Kleinstunternehmen sowie kleinen und mittleren Unternehmen geschaffen. Der Spread unterliegt im Kalenderjahr der Übertragung nicht der Besteuerung, der Besteuerungsaufschub endet jedoch unter anderem spätestens 12 Jahre nach der Übertragung der Vermögensbeteiligung oder bei Beendigung des Dienstverhältnisses. Alternativ kann der Arbeitnehmer die Lohnsteuer bei Übertragung entrichten.

---

<sup>4</sup> Internet Economy Foundation (IE.F); Bundesverband Deutsche Startups (Herausgeber): #ESOPasap, Juni 2020, unter: [https://startupverband.de/fileadmin/startupverband/mediaarchiv/Politik/200701\\_IEF\\_BGC\\_ESOPasap.pdf](https://startupverband.de/fileadmin/startupverband/mediaarchiv/Politik/200701_IEF_BGC_ESOPasap.pdf), abgerufen am 13. Januar 2023.

### 1.3. Vorgehensweise

Den nachstehenden Ausführungen liegt, wenn nicht anders angegeben, die umfangreiche Studie „Verbreitung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland und Europa“<sup>5</sup>, die im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (heute Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz) erstellt und 2020 veröffentlicht wurde. Die Angaben wurden gegebenenfalls und soweit ermittelbar um Hinweise ergänzt und aktualisiert.<sup>6</sup>

Die gewählte Gliederung der betrachteten Staaten richtet sich danach, ob und wenn ja welche Instrumente der Gesetzgeber zur Vermeidung des Dry Income bei der kostenlosen oder verbilligten Abgabe von Aktien des Arbeitgebers an die Arbeitgeber anwendet. Diejenigen Staaten, die die Besteuerung bei der Übertragung von Aktien auf einen späteren Zeitpunkt verschieben (Stundung), finden sich in Kapitel 2. In Kapitel 3 ergibt sich die Gruppe von Staaten, in denen die Übertragung der Aktien steuerfrei ist oder ein Freibetrag gewährt wird. In Kapitel 4 sind die Staaten zusammengefasst, die die Bemessungsgrundlage und somit das Dry Income verringern. Kapitel 5 beinhaltet das Vorgehen der Staaten, die einen geringeren als den individuellen Einkommensteuersatz auf das Dry Income anwenden. Kapitel 6 umfasst die Staaten mit anderen Regelungen oder ohne steuerlichen Vergünstigungen. Die Staaten sind innerhalb der Kapitel nach Alphabet sortiert, die Texte enthalten auch die steuerlichen Regelungen, die Mitarbeiter betreffend, bei anderen Formen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Falls es in den Staaten besondere steuerliche Bedingungen für kleine und mittlere Unternehmen und Startups gibt, sind diese gesondert in Kapitel 7 ausgewiesen.

## 2. Verschiebung der Besteuerung bei der vergünstigten Überlassung von Mitarbeiteraktien („Stundung“)

### 2.1. Dänemark

In Dänemark können Arbeitgeber ihren Mitarbeitern Belegschaftsaktien einschließlich Optionen zum Kauf anbieten. Dabei wird nachgelagerte Besteuerung auf Kapitalgewinne in Höhe von **27 Prozent** für die ersten umgerechnet 7.584 Euro und **42 Prozent** darüber hinaus anstelle der persönlichen Einkommensteuer, die mehr als 52 Prozent betragen kann, zum **Zeitpunkt des Verkaufs** vorgenommen. Voraussetzung für diesen steuerlichen Anreiz ist, dass

- das Unternehmen und die Arbeitnehmer eine Einigung gemäß der Vorschriften des dänischen Einkommensteuergesetzes erzielen und

5 Lowitzsch, Jens (Stiftung Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) / Interuniversitäres Zentrum (Intercentar)), Herausgeber: Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie: „Verbreitung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland und Europa – Entwicklungsperspektiven“, 2020, unter: [https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Publikationen/Studien/verbreitung-der-mitarbeiterkapitalbeteiligung-in-deutschland-und-europa.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=6](https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Publikationen/Studien/verbreitung-der-mitarbeiterkapitalbeteiligung-in-deutschland-und-europa.pdf?__blob=publicationFile&v=6), abgerufen am 13. Januar 2023.

6 Die aktualisierten Steuersätze sind entnommen aus: Bundesministerium der Finanzen: Die wichtigsten Steuern im internationalen Vergleich, Rechtsstand 31. Dezember 2021, unter: [https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/Broschueren\\_Bestellservice/die-wichtigsten-steuern-im-internationalen-vergleich-2021.html](https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/Broschueren_Bestellservice/die-wichtigsten-steuern-im-internationalen-vergleich-2021.html), abgerufen am 16. Januar 2023.

- der Wert der Aktien weniger als 20 Prozent der jährlichen Vergütung des Arbeitnehmers beträgt. Dazu muss der Plan mindestens 80 Prozent der Arbeitnehmer zu den gleichen Bedingungen angeboten werden.

Liegt der Wert der Aktien über 20 Prozent der jährlichen Vergütung des Arbeitsnehmers, wird auf den darüber hinausgehenden Betrag Einkommensteuer fällig.

Aktienoptionspläne nach § 7P des dänischen Einkommensteuergesetzes beziehungsweise solche nach § 28, die individuell sind und auch Mitglieder des Aufsichtsrats zugeteilt werden können, folgt den oben beschriebenen **Vorzugsregeln** für die Besteuerung. Die Steuer wird bei Ausübung der Option fällig.

Aktienoptionspläne nach § 16 des dänischen Einkommensteuergesetzes (nicht qualifizierte Pläne) sehen vor, dass jedem Mitarbeiter nach freiem Ermessen zu unterschiedlichen Bedingungen Optionen eingeräumt werden. Der Ausübungspreis darf nicht Null sein. Eine Aktienoption ist steuerpflichtig, wenn der Arbeitnehmer ein bedingungsloses Recht darauf erwirbt:

- Wenn die Option Ausübungsbedingungen mit einer Ausübungsfrist von drei Jahren oder mehr hat, entsteht das bedingungslose Recht in der Regel mit der Ausübarkeit.
- Liegen keine solchen Bedingungen vor, entsteht das bedingungslose Recht in der Regel mit der Gewährung.

In jedem Fall wird der Wert der Option bei **Zuteilung oder Übertragung mit progressiven Einkommensteuersätzen zwischen etwa 42 Prozent und 52 Prozent** belastet.

Die Besteuerung der Ausübung der Option hängt davon ab, wie die Aktienoption klassifiziert wird. Ist der Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Ausübung nur zum Bezug neuer Aktien berechtigt (statt zum Erwerb bereits ausgegebener Aktien), wird die Option als Optionsschein eingestuft und es entsteht keine Steuerpflicht. Andernfalls wird der Gewinn zum Zeitpunkt der Ausübung als Kapitalertrag besteuert.

## 2.2. Polen

Seit 2018 gelten die Vorteile aus dem Besitz von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen nicht mehr als Arbeitseinkommen, sofern das Programm als Anreizprogramm im Sinne des Einkommensteuergesetzes qualifiziert ist. **Bei börsennotierten Unternehmen gilt eine aufgeschobene Besteuerung bis zum Zeitpunkt des Verkaufs der Aktien oder Aktienoptionen zu einem Pauschalsteuersatz von 19 Prozent.** Dividenden und Zinsen aus Mitarbeiterkapitalbeteiligungen unterliegen in Polen einer 19-prozentigen pauschalen Endbesteuerung, die Einkommensteuer von natürlichen Personen ist progressiv.

### 2.3. Vereinigte Staaten von Amerika

In den USA bestehen verschiedene Möglichkeiten, Mitarbeiter am Kapital zu beteiligen, zum Beispiel Aktienkaufpläne, Restricted Stocks sowie Aktienoptionen.<sup>7</sup>

In den USA können Aktienkaufpläne für Mitarbeiter (Employee Stock Purchase Plans – ESPPs) aufgelegt werden. Diese ermöglichen Mitarbeiter, über den sogenannten Angebotszeitraum Geld aus versteuertem Einkommen anzusparen, um am Ende des Angebotszeitraums Aktien zu kaufen. Dabei gelten zahlreiche Regeln, unter anderem folgende:

- Grundsätzlich müssen alle Arbeitnehmer mit zweijähriger Betriebszugehörigkeit einbezogen werden.
- Kein Mitarbeiter kann Aktien für mehr als 25.000 US-Dollar kaufen.
- Die maximale Laufzeit einer Angebotsfrist darf 27 Monate nicht überschreiten (in Ausnahmefällen darf sie bis zu 5 Jahren betragen).
- Der Plan kann einen Rabatt von bis zu 15 Prozent entweder auf den Preis zu Beginn oder am Ende des Angebotszeitraums oder eine Auswahl des niedrigen der beiden Preise vorsehen.

#### **Die Mitarbeiter werden nicht besteuert, bis sie die Aktie verkaufen:**

- Verkauft ein Mitarbeiter die Aktie frühestens ein Jahr nach dem Kaufdatums und zwei Jahre nach Beginn des Angebotszeitraums, liegt eine qualifizierende Verfügung vor. In diesem Fall zahlt der Mitarbeiter Einkommensteuer auf den geringeren Betrag von entweder seinem tatsächlichen Gewinn oder der Differenz zwischen dem Aktienwert zu Beginn der Angebotsfrist und dem reduzierten Preis zu diesem Datum.
- Wird die Haltedauer nicht erfüllt, muss der Arbeitnehmer die Einkommensteuer auf die Differenz zwischen dem Kaufpreis und dem Aktienwert zum Kaufdatum entrichten.

Bei Employee Stock Ownership Plans (ESOPs) müssen die Arbeitnehmer keinen Eigenanteil leisten. Die Besteuerung erfolgt erst bei Ausschüttung, meistens zu Beginn der Rente.

Restricted Stock Plans geben Arbeitnehmern das Recht, Aktien kostenlos zu erhalten oder mit einem Rabatt zu kaufen. Allerdings bestehen bis zur Übertragung der Aktien bestimmte Restriktionen, zum Beispiel eine Bindung des Arbeitsnehmers an das Unternehmen für eine bestimmte Dauer oder Leistungserfüllungen.

---

<sup>7</sup> Vergleiche dazu: National Center for Employee Ownership: Stock Options, Restricted Stock, Phantom Stock, Stock Appreciation Rights (SARs) und Employee Stock Purchase Plans (ESPPs), unter: <https://www.nceo.org/articles/stock-options-restricted-phantom-sars-espps> sowie ESOP Tax Incentives and Contribution Limits, unter: <https://www.nceo.org/articles/esop-tax-incentives-contribution-limits>, beides abgerufen am 16. Januar 2023.

Bezüglich der Besteuerung von Restricted Stocks hat der Arbeitnehmer eine Wahl: Er kann **zum Zeitpunkt der Gewährung der Aktien die volle Einkommensteuer** auf den Spread entrichten. Bei Verzicht auf die Wahl zahlt der Arbeitnehmer **bei Wegfall der Beschränkungen die volle Einkommensteuer** auf die Differenz zwischen seinem gezahlten Betrag und dem Marktwert der Aktie im Zeitpunkt des Wegfalls der Beschränkungen. In beiden Fällen wird jede zukünftige Wertänderung der Aktie zwischen Übertragung und Verkauf als Kapitalgewinn oder –verlust besteuert.

Bei Aktienoptionen wird zwischen Incentive Stock Options (ISOs) und Nonqualified Stock Options (NSOs) unterschieden. Bei ISOs gelten unter anderem folgende Bedingungen:

- Der Mitarbeiter muss die Aktie mindestens zwei Jahre nach dem Gewährungsdatum und mindestens ein Jahr nach dem Ausübungsdatum halten.
- Die Option muss innerhalb von 10 Jahren nach Gewährung ausgeübt werden.
- In einem Kalenderjahr können zunächst nur Aktienoptionen im Wert von 100.000 US-Dollar ausgeübt werden.

Wenn alle Regeln der ISOs erfüllt sind, **zahlt der Mitarbeiter keine Einkommensteuer**, sondern erst beim Verkauf langfristige Kapitalertragsteuer auf den gesamten Wertzuwachs zwischen dem Gewährungspreis und dem Verkaufspreis. Bei einem Verkauf vor Ablauf der Haltefristen ist Einkommensteuer auf den Spread bei Ausübung der Option zu zahlen.

**Bei einer NSO ist die Einkommensteuer auf den Spread sofort fällig.** Bei Verkauf der Aktien wird der Veräußerungsgewinn oder –verlust besteuert.

### **3. Gewährung von Steuerfreiheit oder von Freibeträgen bei der vergünstigten Überlassung von Mitarbeiteraktien**

#### **3.1. Finnland**

Unternehmen in Finnland können Mitarbeiteraktien zu einem günstigen Preis an ihre Mitarbeiter übertragen. Dieser **Vorteil ist steuerfrei**, wenn der Rabatt bis zu 10 Prozent unter dem aktuellen Preis liegt und die Mehrheit der Arbeitnehmer Zugang zu dieser Leistung hat. 15 Prozent der Dividenden von börsennotierten Unternehmen sind steuerfrei und 85 Prozent werden als Kapitaleinkommen besteuert. Die Gesellschaft behält bei Zahlungen an die Arbeitnehmer 19 Prozent der Steuern ein. Arbeitnehmer können diese Steuervorauszahlung von der Bemessungsgrundlage für die Einkommensteuer abziehen.

Der Gewinn aus dem Verkauf der Mitarbeiteraktien wird pauschal als Kapitalertrag mit 30 Prozent versteuert (34 Prozent für Beträge über 30.000 Euro) und als Differenz zwischen dem Verkaufspreis und den Anschaffungskosten (gegebenenfalls zuzüglich eines steuerfreien Betrags) berechnet.

Dividenden aus Mitarbeiteraktien privater Unternehmen sind steuerfrei, wenn der Gewinn je Aktie weniger als 9 Prozent beträgt und die Gesamtsumme des Ergebnisses 90.000 Euro nicht überschreitet. Ansonsten werden sie wie Dividenden von börsennotierten Unternehmen besteuert.

Aktienoptionen werden in Finnland im Allgemeinen entweder kostenlos oder gegen ein Darlehen gewährt, das in der Regel in ein bis drei Jahren zurückzuzahlen ist. Die Optionen können meist zwei bis vier Jahre nach der Gewährung ausgeübt werden. Der Ausübungszeitraum kann sich von einigen Monaten bis zu einigen Jahren erstrecken. Der Vorteil bei vergünstigten Aktienoptionen wird **als Arbeitseinkommen besteuert (auf Bundesebene Steuersätze von 6 bis 31,25 Prozent)**, der Gewinn aus dem Verkauf der Aktien wird pauschal als Kapitalertrag mit 30 Prozent versteuert (34 Prozent für Beträge über 30.000 Euro) und als Differenz zwischen dem Verkaufspreis und den Anschaffungskosten berechnet.

### 3.2. Großbritannien

Nach der reformierten Gesetzgebung 2019/2020 gibt es in Großbritannien vier steuerlich begünstigte Pläne zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung, einen Aktienplan mit mehreren Varianten und drei Aktienoptionspläne.<sup>8</sup>

Bei einem Share Incentive Plan (SIP) gründet das Arbeitgeberunternehmen einen Trust, der als Vermittler bei der Zuteilung von Aktien an die Mitarbeiter fungiert. Die Aktien können insbesondere ohne Kosten mit einem Abschlag (Gratisaktien) oder zum vollen Preis (Partnerschaftsaktien) zugewiesen werden. Der Plan muss alle Arbeitnehmer einschließen. **Es gilt eine generelle Befreiung von der Einkommensteuer.**

- Gratisaktien können während einer Haltefrist von fünf Jahren nicht aus dem Trust entnommen werden. Zieht der Mitarbeiter die Aktien jedoch ab oder endet sein Arbeitsverhältnis zwischen dem dritten und fünften Jahr aus anderen Gründen als wegen Verletzung, Invalidität, Entlassung, Ruhestand oder Tod, ist Einkommensteuer auf den niedrigeren Wert des Marktwertes am Zuteilungsdatum oder des Marktwertes am Tag der Entnahme/Verwertung zu zahlen. Wenn das Beschäftigungsverhältnis aus anderen als den obigen Gründen vor Ablauf der dreijährigen Haltefrist endet, ist die Einkommensteuer in voller Höhe zu entrichten. Die Zuteilung von Gratisaktien im Rahmen des Plans ist auf umgerechnet circa 4.060 Euro pro Steuerjahr begrenzt.
- Die Ausgabe von Partnerschaftsanteilen ist auf umgerechnet circa 2.030 Euro pro Steuerjahr oder 10 Prozent des jährlichen Bruttogehalts beschränkt. Nach der fünfjährigen Haltezeit oder der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus den oben genannten Gründen ist der Arbeitnehmer von der persönlichen Einkommensteuer befreit. Zieht der Arbeitnehmer die Aktien ab oder endet sein Arbeitsverhältnis aus einem anderen als den oben genannten Gründen zwischen dem dritten und fünften Jahr, wird die persönliche Einkommensteuer auf den niedrigeren Betrag der Arbeitnehmerbeiträge zum Erwerb und dem Marktwert der Aktien am Tag der Auflösung gezahlt.

Das Aktienoptionsprogramm Save As You Earn (SAYE) muss für alle Mitarbeiter gelten. Bei diesen Programmen schließt der Arbeitnehmer einen Sparvertrag (SAYE) mit einer Bank oder Bausparkasse ab, wobei er sich verpflichtet, einen bestimmten monatlichen Betrag (bis maximal umgerechnet circa 564 Euro) **durch Abzug von der Vergütung nach Steuern** für drei oder fünf Jahre

8 Vergleiche dazu auch: GOV.UK: Tax and Employee Share Schemes, unter: <https://www.gov.uk/tax-employee-share-schemes>, abgerufen am 16. Januar 2023.

zu sparen. Das Arbeitgeberunternehmen gewährt ihm Aktienoptionen für die maximale Anzahl von Aktien, die er mit seinen SAYE-Ersparnissen zum Ausübungspreis erwerben kann. Am Ende der Laufzeit des SAYE-Vertrags kann der Mitarbeiter die Option ausüben und die Aktien behalten oder verkaufen. Allerdings muss er beim **Verkauf der Aktien Kapitalertragsteuer** entrichten, es sei denn, er nutzt die Aktien zum Sparen oder für die Rente.

Der Company Share Ownership Plan (CSOP) kann auf Führungskräfte beschränkt, aber auch breit angelegt sein. Er ist oft an Leistungsergebnisse gebunden, das heißt, es muss ein bestimmtes Ziel erreicht werden, bevor die Option ausgeübt werden kann. Wenn darüber hinaus folgende Voraussetzungen erfüllt sind, ist **der Mitarbeiter bei Gewährung oder Ausübung der Option von der Einkommensteuer befreit:**

- Der Wert der ausstehenden Optionen pro Mitarbeiter darf bei der Zuteilung umgerechnet circa 33.800 Euro nicht überschreiten.
- Der Ausübungspreis darf nicht unter dem Marktwert bei der Zuteilung liegen.
- Die Ausübungsfrist darf nicht kürzer als drei und nicht länger als zehn Jahre nach der Zuteilung sein.

### 3.3. Italien

Bei Arbeitnehmern mit einem Jahresgehalt von höchstens 80.000 Euro kann der Arbeitgeber einen **steuerfreien Bonus von bis zu 4.000 Euro** (bei breit angelegten Plänen) für jede Art von Mitarbeiterbeteiligungen gewähren. Dafür ist unter anderem erforderlich, dass der Beitrag des Instruments der Mitarbeiterbeteiligung an der Verbesserung der Produktivität, Qualität, Effizienz und Innovation in dem Unternehmen gemessen wird.

Bei ermäßigten Mitarbeiteraktien von Aktiengesellschaften mit einer Haltedauer von drei bis fünf Jahren gilt der Wert des Rabatts bei der Ausgabe grundsätzlich als Einkommen und **unterliegt entsprechend der Einkommensteuer. Bis zu 4.000 Euro bleiben steuerfrei**, wenn folgenden Bedingungen kumulativ erfüllt sind:

- Der Plan richtet sich an alle Mitarbeiter der Gesellschaft.
- Die Aktien werden von einer Konzerngesellschaft ausgegeben.
- Die Aktien werden von den Mitarbeitern für mindestens drei Jahre ab dem Zeitpunkt der Gewährung gehalten.

Im Allgemeinen wird der Gewinn beim Verkauf der Aktien mit 12,5 Prozent Kapitalertragsteuer statt mit 26 Prozent besteuert, sofern bestimmte Beteiligungsgrenzen nicht überschritten sind. Im Verlustfall kann der Betrag als Steuergutschrift vorgetragen werden.

Für Führungskräfte, die im Finanzsektor tätig sind, gilt eine neue zusätzliche Steuer von 10 Prozent auf Bonuseinkünfte oder Einkünfte aus der Ausübung von Aktienoptionen, wenn diese Einkünfte mehr als das Dreifache des Satzes des Festgehälts des Managers betragen.

---

Spezifische Regeln für Aktienoptionspläne befreien den Wertzuwachs zwischen der Gewährung und der Ausübung breit angelegter Optionen von der persönlichen Einkommensteuer unter folgenden Bedingungen:

- Mindestausübungsfrist von drei Jahren ab dem Zeitpunkt der Gewährung.
- Zum Zeitpunkt der Ausübung der Option ist das Unternehmen an der Börse notiert.
- Mindesthaltezeit von fünf Jahren ab dem Zeitpunkt der Ausübung.

Darüber hinaus wird bei der Gewährung von breit angelegten Mitarbeiteraktienoptionen keine Steuer erhoben, wenn die Option nicht handelbar oder nicht auf Dritte übertragbar ist. Wird eine nicht handelbare Option handelbar, ist die Differenz zwischen dem Marktwert und dem Kaufpreis für den Mitarbeiter steuerpflichtig. Bei Ausübung der Option wird die Differenz zwischen dem Marktwert der Aktien zum Ausübungszeitpunkt und dem Ausübungspreis als Kapitalgewinn mit einem verringerten Satz von 12,5 Prozent besteuert.

### 3.4. Österreich

Gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 15 Buchstabe b EStG 1988<sup>9</sup> ist der Vorteil aus der unentgeltlichen oder verbilligten Abgabe von Kapitalanteilen (Beteiligungen) am Unternehmen des Arbeitgebers **bis zu einem Betrag von 3.000 Euro jährlich nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen steuerfrei**:

- Der Arbeitgeber muss den Vorteil allen Arbeitnehmern oder bestimmten Gruppen seiner Arbeitnehmer gewähren.
- Besteht die Beteiligung in Form von Wertpapieren, müssen diese vom Arbeitnehmer bei einem inländischen Kreditinstitut hinterlegt werden. Anstelle der Hinterlegung bei einem inländischen Kreditinstitut können die vom Arbeitnehmer erworbenen Beteiligungen einem von Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung bestimmten Rechtsträger zur (treuhändigen) Verwaltung übertragen werden.
- Überträgt der Arbeitnehmer die Beteiligung vor Ablauf des fünften auf das Kalenderjahr der Anschaffung (Erwerb) folgenden Jahres unter Lebenden, hat der Arbeitgeber den steuerfrei belassenen Betrag zu jenem Zeitpunkt, in dem er davon Kenntnis erlangt, als sonstigen Bezug zu versteuern. Der Arbeitnehmer hat bis 31. März jeden Jahres die Einhaltung der Behaltefrist dem Arbeitgeber nachzuweisen. Der Nachweis ist zum Lohnkonto zu nehmen. Erfolgt eine Übertragung der Beteiligung vor Ablauf der Behaltefrist, ist dies dem Arbeitgeber unverzüglich zu melden. Die Meldeverpflichtung und die Besteuerung entfallen, wenn die Übertragung bei oder nach Beendigung des Dienstverhältnisses erfolgt.

Die Besteuerung von Dividenden auf solche Mitarbeiteraktien hängt von der wirtschaftlichen Eigentümerschaft ab:

---

<sup>9</sup> Bundesgesetz vom 7. Juli 1988 über die Besteuerung des Einkommens natürlicher Personen (Einkommensteuergesetz 1988 – EStG 1988).

- Besitzt der Arbeitnehmer das wirtschaftliche Eigentum an den Aktien, wird die Kapitalertragsteuer oder auf Antrag des Arbeitnehmers die Hälfte der persönlichen Einkommenssteuer erhoben.
- Ist der Arbeitnehmer nicht der Eigentümer (zum Beispiel, wenn das beschäftigende Unternehmen die Aktien beliebig zurückkaufen kann oder die Aktien bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurückgegeben werden müssen), ist auf die Dividenden die volle persönliche Einkommensteuer zu entrichten.

Bei der Ausgabe von Aktienoptionen an Arbeitnehmer, leitende Angestellte und Mitglieder der Leitungsgremien gilt, dass die dahinterliegenden Aktien nicht mehr als 20 Prozent des Grundkapitals ausmachen dürfen. Seit 2012 werden **Einkünfte aus der Ausübung von Aktienoptionen**, die 3.000 Euro pro Jahr übersteigen, **bei der Ausübung nach den allgemeinen Regeln mit dem progressiven persönlichen Einkommensteuersatz** und 27,5 Prozent Kapitalertragsteuer besteuert.

Ab dem 1. Januar 2018 unterliegen jedoch Mitarbeiter, denen Aktien bis zu einem Betrag von **4.500 Euro** pro Kalenderjahr kostenlos oder zu einem reduzierten Preis gewährt werden, **bei Gewährung der Optionen nicht der persönlichen Einkommensteuer**, solange die Aktien bis zum Ende ihres Arbeitsverhältnisses treuhänderisch von einer Mitarbeiterbeteiligungsstiftung gehalten werden.

### 3.5. Spanien

In Spanien sind Aktien der Gesellschaft, die den Mitarbeitern unentgeltlich oder zu einem vergünstigten Preis überlassen werden, **von der Einkommensteuer befreit**, wenn

- der Marktwert der Leistung zum Erwerbszeitpunkt **12.000 Euro** jährlich nicht übersteigt,
- Aktien im Rahmen eines regulären Vergütungsplans (aber nicht unbedingt eines breit angelegten Plans) angeboten wurden,
- jeder Mitarbeiter und seine Familienangehörigen nicht mehr als 5 Prozent des Grundkapitals besitzen und
- die Aktien für drei Jahre vinkuliert sind.

Die Dividenden daraus unterliegen einer Pauschalsteuer nach folgender Staffelung:

- Unter 6.000 Euro 19 Prozent.
- Zwischen 6.000 und 50.000 Euro 21 Prozent.
- Zwischen 50.000 und 200.000 Euro 23 Prozent.
- Über 200.000 Euro 26 Prozent.

Zum Zeitpunkt der Veräußerung der Aktien gelten die Steuergruppen und Steuersätze wie für Dividenden.

Bei Aktienoptionsplänen gilt, dass die Differenz zwischen dem Marktwert und dem Ausübungspreis zum **Zeitpunkt der Ausübung der Option als Einkommen aus Arbeit** behandelt wird. Für bis zu **12.000 Euro** gilt die gleiche Steuerbefreiung wie bei Mitarbeiteraktienplänen, sofern der Aktienoptionsplan den Bedingungen des Einkommensteuergesetzes (siehe oben) entspricht.

Für Beträge über 12.000 Euro kann eine Steuerermäßigung von 30 Prozent für „unregelmäßige Einkommen“ gewährt werden, wenn sie über einen Zeitraum von mehr als zwei Jahren mit einer Obergrenze von 300.000 Euro erzielt werden, jedoch in einen Veranlagungszeitraum versteuert werden. Die Steuerbemessungsgrundlage berechnet sich aus der Differenz zwischen dem vom Arbeitnehmer bei Ausübung gezahlten Preis (oder dem Marktwert der Aktien beim Erwerb, wenn sie kostenlos gewährt wurden) und dem Preis der Aktien zum Zeitpunkt der Veräußerung.

### 3.6. Ungarn

Staatlich anerkannte Mitarbeiter-Wertpapierprogramme mit Aktien des Unternehmens sehen eine kostenlose oder preisreduzierte Abgabe von Aktien an die Mitarbeiter vor. Bis zu einem Wert von umgerechnet **2.518 Euro** sind Aktien, die die Bedingungen solcher Programme erfüllen, **bei Zuteilung oder Ausübung steuerfrei**. Zum Zeitpunkt der Veräußerung wird der Veräußerungsgewinn des Arbeitnehmers (Differenz zwischen Ausübungspreis und Verkaufspreis) mit 9 Prozent besteuert und getrennt vom sonstigen Einkommen behandelt.

Alle als nicht qualifiziert geltenden Aktien werden als Arbeitseinkommen seit 2016 mit einem pauschalen persönlichen Einkommensteuersatz von 15 Prozent besteuert.

In Ungarn können Unternehmen ihren Mitarbeitern Aktienoptionen kostenlos oder zu einem ermäßigten Preis anbieten. Diese Form des Aktienerwerbs wird jedoch steuerlich nicht gefördert. Die Differenz zwischen dem Kaufpreis und dem Verkaufspreis unterliegt somit der **persönlichen pauschalen Einkommensteuer in Höhe von 15 Prozent**.

2015 führte Ungarn auch für Privatunternehmen Employee Stock Ownership Plans (ESOPs) ein. Während die ESOPs früher ausschließlich als Vehikel bei Privatisierungen dienten, ist ihr Hauptzweck heute die Vergütung. Die Arbeitnehmer unterliegen bei der Veräußerung von ESOP-Aktien ausschließlich der Kapitalertragsteuer von 15 Prozent auf die Gewinne.

## 4. Verringerung der Bemessungsgrundlage bei der Ermittlung des Einkommens aus der verünstigten Überlassung von Mitarbeiteraktien

### 4.1. Belgien

Gemäß Artikel 36 § 1 des belgischen Einkommensteuergesetzes (Wetboek van de inkomstenbelastingen - WIB 1992) werden Zuwendungen jeder Art, die nicht in Geldform erlangt werden, mit dem tatsächlichen Wert angerechnet, den sie für den Anspruchsberechtigten haben.

Eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung kann im Rahmen eines Mitarbeiterarbeiterkapitalbeteiligungs-Plans in Form von Aktien, Aktienzertifikaten oder Aktienoptionen gewährt werden. Der jährliche Gesamtbetrag der Übertragungen im Rahmen von Aktienplänen darf 10 Prozent der Lohnsumme nicht überschreiten. **Die Besteuerung beträgt im Allgemeinen 25 Prozent**. Werden Aktien zwei

bis fünf Jahre nach einer kostenlosen oder vergünstigten Übertragung gehalten, gilt die **Sondersteuer von 15 Prozent**.

In den Verwaltungsanweisungen<sup>10</sup> finden sich weitere Bestimmungen zur steuerlichen Behandlung:

Werden Aktien zu einem reduzierten Preis oder kostenlos gewährt, wird der Wert der Ermäßigung bei der Gewährung oder, bei späterer Eigentumsübertragung, bei der Übertragung besteuert. Ein Kriterium für eine spätere Eigentumsübertragung ist das Verbot der Dividendenauszahlung an den Mitarbeiter während der Sperrfrist.

Die Bemessungsgrundlage für die Besteuerung richtet sich nach der Art der Aktien:

- Werden die Aktien nicht an einer belgischen oder ausländischen Börse öffentlich gehandelt, entspricht der steuerpflichtige Sachbezug für den Mitarbeiter der Differenz zwischen dem sogenannten Nettovermögenswert dieser Aktien und dem tatsächlichen Kaufpreis.
- Werden die Aktien an einer belgischen oder ausländischen Börse öffentlich gehandelt, entspricht der steuerpflichtige Sachbezug der Differenz zwischen dem Börsenwert und dem tatsächlichen Kaufpreis.

Die **Steuerbemessungsgrundlage** kann in zwei Fällen um 16,7 Prozent **verringert** werden (Ansatz von 100/120):

- wenn die Gesellschaft eine „beträchtliche“ Anzahl von vergünstigten Aktien gewährt und der Kauf der Aktien an der Börse zu einem Kursrückgang führen dürfte oder
- wenn eine Haltedauer von zwei Jahren gilt, in der die Aktien nicht übertragen werden können.

Für die steuerlich begünstigten Aktienoptionspläne (sowie für Genusscheine), die ab dem 1. Januar 1999 gewährt werden, gilt das Gesetz über Anreize für Aktienoptionen vom 26. März 1999. **Aktienoptionen werden bei der Gewährung versteuert**. Wenn der Arbeitnehmer die Steuerbehörde nicht innerhalb von 60 Tagen nach Erteilung benachrichtigt, gilt die Option als abgelehnt. Für die Bemessungsgrundlage der Besteuerung der erhaltenen Aktienoption gilt:

- Sind die zugrundeliegenden Aktien an der Börse notiert, entspricht die Steuerbemessungsgrundlage der erhaltenen Aktienoption dem Schlusskurs der Option vor dem Tag des Angebots.
- Sind die zugrundeliegenden Aktien nicht an der Börse notiert, wird ein Pauschalwert in Höhe von 18 Prozent des zugrunde liegenden Aktienwertes bei Gewährung plus ein Prozent

---

10 Commentaar van art. 36, WIB 92, Nr. 14ff, unter: <https://eservices.mminf.fgov.be/myminfin-web/pages/public/fisconet/compare/24942e7a-60ee-4766-b9ea-63b82751d877/d65d66e1-78f5-4d60-bd41-9012d4bfe819/d65d66e1-78f5-4d60-bd41-9012d4bfe819>, abgerufen 13. Januar 2023

---

für jedes Jahr nach den ersten fünf Jahren ab der Gewährung bis zum Ablauf als Bemessungsgrundlage festgesetzt.

Unter bestimmten Bedingungen kann die **Steuerbemessungsgrundlage halbiert** werden. Dazu gehört unter anderem, dass die Optionen erst drei Jahre nach dem Ausgabedatum ausgeübt werden, der Ausübungszeitraum jedoch nicht über das zehnte Jahr nach dem Ausgabedatum hinausgeht.

Die belgische Regierung strebt offenbar eine Verbesserung der steuerlichen Behandlung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung an, um deren Attraktivität zu steigern. Im November 2022 kündigte der Finanzminister laut einem Zeitungsartikel an, dass im Rahmen der geplanten Steuerreform überlegt werde, die Steuer nicht mehr wie bisher im Voraus entrichten zu lassen, sondern nur zum Zeitpunkt der Realisierung und nur bei effektiven Veräußerungsgewinnen.<sup>11</sup>

#### 4.2. Frankreich

Bei der Belastung mit Lohnsteuer wird beim vergünstigten Kauf von Aktien ein Abschlag von der Bemessungsgrundlage gewährt. Er beträgt 5 Prozent des Marktwertes der Aktien und wird vom Spread abgezogen, sodass ein geringerer Betrag als der Spread versteuert werden muss.

Der Erwerb von Aktienoptionen kann mit einem Rabatt von bis zu 20 Prozent erfolgen. Er ermittelt sich aus 20 Prozent des Durchschnitts der 20 Handelssitzungen vor dem Datum der Zuteilung der Option. Der Spread muss bei Optionsausübung als Lohneinkommen versteuert werden.

Ein Veräußerungsgewinn kann mit der Abgeltungsbesteuerung auf Kapitalerträge in Höhe von 12,8 Prozent oder zum individuellen Einkommensteuersatz besteuert werden.<sup>12</sup>

#### 4.3. Schweiz

Nach Artikel 17 Bundesgesetz über die direkte Bundessteuer (DBG) sind geldwerte Vorteile aus Mitarbeiterbeteiligungen als Einkünfte aus unselbstständiger Erwerbstätigkeit zu versteuern. Bei den Mitarbeiterbeteiligungen unterscheidet Artikel 17a DBG zwischen echten und unechten Mitarbeiterbeteiligungen. Zu den echten gehören Aktien und andere Papiere der Beteiligung am Unternehmen des Arbeitgebers sowie die Optionen darauf. Als unechte Mitarbeiterbeteiligung gelten Anwartschaften auf bloße Bargeldabfindungen.

Geldwerte Vorteile aus echten Mitarbeiterbeteiligungen sind im Zeitpunkt des Erwerbs als Einkommen aus **unselbstständiger Erwerbstätigkeit** steuerbar. Die steuerbare Leistung entspricht deren Verkehrswert vermindert um den Erwerbspreis. Bei Mitarbeiteraktien sind für die Berechnung der steuerbaren Leistung Sperrfristen mit einem Diskont von 6 Prozent pro Sperrjahr auf

---

11 Lauwers, Michel: L'actionnariat salarié pourrait bénéficier de la réforme fiscale, 2. November 2022, unter: <https://www.lecho.be/economie-politique/belgique/economie/l-actionnariat-salarie-pourrait-beneficier-de-la-reforme-fiscale/10424487.html>, abgerufen am 22. Dezember 2022.

12 République Française: L'actionnariat salarié, Les options sur titres (ou stock-options), unter: <https://www.impots.gouv.fr/particulier/lactionnariat-salarie>, abgerufen am 16. Januar 2023.

deren Verkehrswert zu berücksichtigen. Dieser Diskont gilt längstens für zehn Jahre (Artikel 17b DBG).

Geldwerte Vorteile aus unechten Mitarbeiterbeteiligungen sind im Zeitpunkt ihres Zuflusses steuerbar (Artikel 17c DBG).

## 5. Geringerer Steuersatz auf das Einkommen bei der vergünstigten Überlassung von Mitarbeiteraktien

### 5.1. Kroatien

Einkünfte aus Mitarbeiteraktienoptionen werden nicht mehr als Einkünfte aus Arbeit, sondern aus Kapital betrachtet und mit einem **Pauschalsteuersatz in Höhe von 10 Prozent** besteuert.

### 5.2. Litauen

Breit gestreute Mitarbeiteraktien können unentgeltlich oder vergünstigt an die Mitarbeiter abgegeben werden. Es gilt eine dreijährige Sperrfrist, innerhalb derer die Aktien nur an andere Mitarbeiter verkauft werden dürfen. Weil die meisten Arbeitnehmer Minderheitsaktionäre sind, gilt für sie **eine einheitliche Dividendensteuer von 15 Prozent mit Ausnahme von Aktien, die unentgeltlich oder im Rahmen einer Kapitalerhöhung ausgegeben werden**. Nach Ablauf der Haltefrist fallen keine Steuern auf Gewinne aus der Veräußerung von Aktien an.

Bei der Ausübung von Optionen können spezielle Mitarbeiteraktien oder reguläre Aktien ausgegeben werden, sowohl kostenlos als auch gegen Entgelt. Zwar können die Aktienoptionen verkauft werden, doch muss eine Frist von höchstens drei Jahren ab dem Tag der Zeichnung festgelegt werden, innerhalb derer die Mitarbeiteraktien nur an einen anderen Mitarbeiter eines Unternehmens übertragen werden dürfen. Der steuerliche Wert bemisst sich nach der Differenz zwischen dem Marktwert der Aktien und dem vom Arbeitnehmer gezahlten Preis. Im Februar 2020 traten Änderungen für Mitarbeiteraktienoptionspläne in Kraft. Danach besteht **Einkommensteuerfreiheit**, wenn die Option frühestens drei Jahre nach Gewährung ausgeübt wird.

## 6. Weitere Regelungen oder keine steuerlichen Vergünstigungen

### 6.1. Bulgarien

Eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung kann in Bulgarien über einen Mitarbeiteraktienplan erfolgen. Wird dieser vom Arbeitgeber finanziert, gilt die Leistung beim Arbeitnehmer in der Regel als Sachleistung, **die der Besteuerung als Teil der Vergütung unterliegt**. Beim Verkauf muss der Mitarbeiter die realisierten Kapitalgewinne in seiner Steuererklärung ausweisen. Der Steuersatz beträgt bei beiden Einkunftsarten **10 Prozent**.<sup>13</sup>

---

13 Republik Bulgarien, Finanzministerium, unter: <https://www.minfin.bg/bg/827>, abgerufen am 13. Januar 2023.

---

Für ein vom Arbeitgeber finanzierten Aktienoptionsplan sind bei der Ausübung der Aktienoption die Voraussetzungen für eine Sachleistung erfüllt. Es gelten dieselben Bestimmungen wie bei Mitarbeiteraktien.

#### 6.2. Estland

In Estland wird die Mitarbeiterkapitalbeteiligung nicht ausdrücklich gefördert. Wenn die Transaktion unter dem Marktpreis stattfindet, wird **sie als Teil der Vergütung betrachtet und als solche besteuert**. Der Verkauf von Aktienoptionen des Arbeitgebers zu einem niedrigeren als dem Marktpreis an die Arbeitnehmer ist eine Nebenleistung, die zum Zeitpunkt der **Ausübung der Option einkommensteuerpflichtig**. In Estland gilt eine Pauschalsteuer in Höhe von **20 Prozent**.

#### 6.3. Griechenland

In Griechenland trat im Dezember 2019 eine Reform der steuerlichen Behandlung von Aktienoptionsplänen in Kraft. **Leistungen aus Aktienoptionsplänen mit einer zweijährigen Sperrfrist für Arbeitnehmer werden nicht als Einkünfte aus Beschäftigung besteuert**. Erst im Zeitpunkt des Verkaufs der Aktien entstehen Erträge aus Kapitalgewinnen, die mit einem Steuersatz von 15 Prozent zu versteuern sind.

#### 6.4. Irland

In einem Restricted Stock Scheme unterliegen die Aktien einer Sperrfrist, die durch Zeitablauf, aber auch das Erreichen bestimmter persönlicher Ziele oder Ziele des Unternehmens endet. **Bei Übertragung der Aktien muss Einkommensteuer auf den Marktwert der Aktien zum Zeitpunkt der Übertragung gezahlt werden.**<sup>14</sup> Werden die Aktien verkauft, ist Kapitalertragsteuer fällig.

Das Approved Savings-Related Share Option Scheme muss allen Mitarbeitern zu ähnlichen Bedingungen offenstehen, mit der möglichen Ausnahme von Mitarbeitern mit weniger als drei Dienstjahren. Der Mitarbeiter schließt einen Save-as-you-earn-(SAYE)-Vertrag mit einer Bank ab, in dem er sich bereit erklärt, einen bestimmten monatlichen Betrag (12 bis 500 Euro) durch Abzüge von der besteuerten Vergütung für einen Zeitraum von drei oder fünf Jahren zu sparen. Nach der Ansparung gewährt ihm der Arbeitgeber die maximale Anzahl von Aktien, die mit seinen SAYE-Guthaben zum Ausübungspreis erworben werden können. Der SAYE-Vertrag beinhaltet immer einen steuerfreien Bonus, der bei Ende des Programms in Abhängigkeit von der Laufzeit gewährt wird. Der Ausübungspreis kann bis zu 25 Prozent unter dem Marktwert der Aktien zum Zeitpunkt der Gewährung liegen. Bei Fälligkeit des SAYE-Vertrags kann der Mitarbeiter wählen, ob er die Option ausüben, die Aktien verkaufen oder behalten oder die Ersparnisse und den Bonus in bar erhalten möchte. Wenn diese Anforderungen erfüllt sind, ist der **Arbeitnehmer**

---

<sup>14</sup> Vergleiche dazu auch: Revenue Irish Tax and Customs: Taxation of employment related shares, unter: <https://www.revenue.ie/en/additional-incomes/employment-related-shares/taxation-of-employment-related-shares/index.aspx>, abgerufen am 16. Januar 2023.

---

**zum Zeitpunkt der Gewährung oder Ausübung von der Einkommensteuer befreit**, Kapitalertragsteuer wird zum Zeitpunkt des Verkaufs erhoben.<sup>15</sup>

#### 6.5. Lettland

Geben Unternehmen in Lettland kostenlos oder vergünstigt Mitarbeiteraktien an ihre Beschäftigten aus, fällt eine progressive persönliche Einkommensteuer (20 Prozent bei weniger als 20.000 Euro, 23 Prozent darüber hinaus bis 62.800 Euro und 31 Prozent über den letztgenannten Wert hinaus) an. Gewinne aus dem Verkauf von Mitarbeiteraktien werden mit 20 Prozent Kapitalertragsteuer belastet, bei Dividenden zahlt das ausschüttende Unternehmen 20 Prozent Körperschaftsteuer, der Anteilseigner ist steuerbefreit.

Aktiengesellschaften können ihren Mitarbeitern, einschließlich Geschäftsführern und Aufsichtsratsmitgliedern, nach Ablauf einer dreijährigen Sperrfrist Aktienoptionen kostenlos oder zu einem reduzierten Preis anbieten. Beim Verkauf dieser Aktien fällt Kapitalertragsteuer an.

#### 6.6. Luxemburg

Im Jahr 2016 wurden gesetzliche Regelungen für die Ausgabe von Mitarbeiteraktien eingeführt, die aber keine wesentlichen Steuererleichterungen beinhalten. Ein kostenloser oder verbilligter Aktienbezug unterliegt als Sachbezug dem Lohnsteuerabzug. Aktien, die der Arbeitnehmer mehr als sechs Monate nach dem Erwerbszeitpunkt veräußert, bleiben Kapitalgewinne steuerfrei, wenn der Arbeitnehmer keine Beteiligung über 10 Prozent hält. Auf den Veräußerungsgewinn kann ein alle elf Jahre gültiger Steuerabzug von bis zu 50.000 Euro geltend gemacht werden. Bei gemeinsam angemeldeten verheirateten Steuerpflichtigen und Lebenspartnern gilt der doppelte Betrag.

Bei der Besteuerung von Aktienoptionen<sup>16</sup>, die an Mitarbeiter ausgegeben werden, unterscheidet die steuerliche Verwaltungsanweisung zwischen nicht handelbaren und handelbaren Optionen:

**Nicht handelbare Optionen werden erst zum Zeitpunkt der Ausübung besteuert**. Maßgebend ist die Differenz zwischen den Anschaffungskosten für den Mitarbeiter und dem Marktwert (beziehungsweise Schätzwert) der Aktien. Die Ausübungsbedingungen haben keine Auswirkungen auf die Besteuerung, mit Ausnahme von zeitabhängigen Bedingungen, die den Marktwert der virtuellen Optionen beeinflussen können. In diesen Fällen wird eine Steuererleichterung in Höhe von 5 Prozent pro Jahr des Aktienwerts bis zu maximal 20 Prozent gewährt, um die fehlende Verfügbarkeit der Aktien zu kompensieren.

Handelbare Optionen werden mit der Differenz zwischen dem Anschaffungswert für den Mitarbeiter und dem Marktwert bewertet und **sind bei der Gewährung sofort steuerpflichtig**. In der

---

15 Vergleiche dazu auch: Revenue Irish Tax and Customs: Revenue approved share schemes, <https://www.revenue.ie/en/additional-incomes/employment-related-shares/revenue-approved-share-schemes/index.aspx>, abgerufen am 16. Januar 2023.

16 Le Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg: Circulaire du directeur des contributions L.I.R. n°104/2 du 29 novembre 2017, L.I.R n. 104/2; Objet: Régime d'imposition des plans d'option sur acquisition d'actions («stock option plans»).

Praxis kann der geschätzte realisierbare Wert unter anderem mit 30 Prozent des zugrundeliegenden Wertes der Aktie zum Zeitpunkt der Optionsgewährung angesetzt werden. Damit diese pauschale Bewertung angewendet werden kann, müssen folgende Bedingungen erfüllt werden:

- der Anteil der Optionen darf 50 Prozent der Jahresvergütung nicht überschreiten,
- diese Möglichkeit steht nur für leitende Angestellte zur Verfügung und
- der Preis der Optionen darf 60 Prozent des Basiswertes nicht überschreiten.

Die Besteuerung von Gewinnen aus der Veräußerung von Aktienoptionen hängt vom Zeitpunkt der Veräußerung ab.

- Erfolgt die Veräußerung innerhalb von sechs Monaten nach dem Erwerb der Aktien durch den Arbeitnehmer, so ist der Gewinn als Spekulationsgewinn (bei einem Gesamtgewinn von mehr als 500 Euro pro Jahr) zu versteuern.
- Erfolgt die Veräußerung mehr als sechs Monate nach dem Erwerb der Aktien durch den Arbeitnehmer, sind die Veräußerungsgewinne steuerfrei, wenn der Steuerpflichtige keine wesentliche Beteiligung hält (weniger als 10 Prozent). Hält der Veräußerer eine wesentliche Beteiligung an der Gesellschaft (mehr als 10 Prozent), sind die Gewinne als langfristige Gewinne zu versteuern. Bei der Besteuerung langfristiger Gewinne gelten hohe Freibeträge, zudem gilt für sie die Hälfte des individuellen Grenzsteuersatzes.

## 6.7. Malta

Die Übertragung von Aktien im Rahmen eines Mitarbeiteraktienzuteilungsplans ist eine steuerpflichtige Lohnzusatzleistung.

Die Gewährung einer Option auf den Erwerb von Aktien ist nach dem Gesetz an sich kein steuerpflichtiger Vorteil, wird jedoch **als steuerpflichtige Lohnzusatzleistung** der Gesellschaft behandelt, wenn und sobald der Mitarbeiter die **Option ausübt** und Aktien der Gesellschaft erwirbt. Der Wert der Vergünstigung ist der eventuelle Überschuss des Marktwerts der Aktien zum Zeitpunkt der Übertragung der Aktien über den vom Mitarbeiter für diese Aktien gezahlten Preis, wobei die Steuer auf diesen Wert pauschal mit 15 Prozent berechnet wird. Für die Zwecke der Besteuerung dieser Nebenleistung wird der Steuerwert als Einkommen behandelt, das von den anderen Einkünften des Begünstigten getrennt ist. Der Arbeitnehmer kann die Aktien anschließend gewinnbringend übertragen.

Employee Share Ownership Plans (ESOPs) fallen steuerlich unter die Definition von kollektiven Kapitalanlagen, dafür sieht **das Einkommensteuergesetz keine begünstigende Behandlung** vor. Kapitalerträge im Sinne des Einkommensteuergesetzes, die von einem „prescribed fund“ (mindestens 85 Prozent der Assets befinden sich auf Malta) bezogen werden, unterliegen einer Quellensteuer von 15 Prozent. Sonstige Einkünfte und Kapitalgewinne bleiben für „prescribed funds“ steuerfrei.

Geben die Mitarbeiter ihre Anteile zurück, werden sie zu ihren normalen persönlichen Sätzen besteuert, es sei denn, die kollektiven Kapitalanlagen sind an einer anerkannten Börse notiert. In diesem Fall gelten bestimmte Befreiungen.

## 6.8. Niederlande

In den Niederlanden wird über die steuerliche Behandlung der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung (financiële werknemersparticipatie - FWP) diskutiert. Nach derzeit geltendem Recht muss der Arbeitnehmer, der Aktien oder Aktienoptionen seines Arbeitgebers erhält oder kauft, **Lohnsteuer darauf entrichten**. Diejenigen Arbeitnehmer, die weniger als 69.398 Euro verdienen, zahlen 37,07 Prozent Steuern auf den Anteil, diejenigen, die mehr als 69.398 Euro verdienen, zahlen 49,50 Prozent. Diese Steuer wird auf der Grundlage des Marktwerts der Aktie ermittelt. Allerdings ist der Kaufpreis als Werbungskosten abziehbar.<sup>17</sup>

Der Arbeitnehmerverband CNV schlägt vor, Aktien und Aktienoptionen erst dann zu besteuern, wenn der Arbeitnehmer seine (durch die Optionen erworbenen) Aktien veräußert. Nach Ansicht der niederländischen Regierung kommt es jedoch zu keiner Besteuerung in einem Zeitpunkt, in dem der Arbeitnehmer nichts erhält. Die Besteuerung erfolge in dem Moment, in dem der Arbeitnehmer eine Leistung erhalte, und bei der Lohnsteuer werde nicht unterschieden, in welcher Form die Leistung bezogen werde. Allerdings könnte es bei der Zahlung der Lohnsteuer zu einem Liquiditätsproblem kommen. Dann jedoch könnte der Arbeitnehmer handelbare Aktien (teilweise) verkaufen und die somit die fälligen Steuern bezahlen.<sup>18</sup>

Um einen Liquiditätsengpass bei nicht handelbaren Aktien zu beseitigen, billigte das Parlament den Gesetzentwurf zur Anpassung der Steuerregelung für Aktienoptionsrechte. Mit Wirkung vom 1. Januar 2023 **verschiebt sich der Zeitpunkt der Erhebung der Steuer auf den Zeitpunkt, zu dem die bei Ausübung des Aktienoptionsrechts erhaltenen Aktien handelbar sind**. Schließlich kann zu diesem Zeitpunkt ein Teil der Aktienoptionsrechte gegebenenfalls veräußert werden, wodurch der Steuerpflichtige über liquide Mittel zur Begleichung seiner Steuerschuld verfügen kann. Da es nicht in allen Fällen an Liquidität mangelt, sieht das Gesetz auch eine Optionsregelung für den Arbeitnehmer vor. Unter Auflagen und im Ermessen des Arbeitnehmers erfolgt die Erhebung dann wie bisher bei Ausübung.<sup>19</sup>

---

17 Rijksoverheid: Position paper van het Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV) over de financiële werknemersparticipatie (FWP), unter: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2022/12/09/position-paper-financiele-werknemersparticipatie>, abgerufen am 21. Dezember 2022. Zu den Steuersätzen vergleiche Germany Trade and Invest: Steuerrecht in den Niederlanden, 15. März 2022, unter: <https://www.gtai.de/de/trade/niederlande/recht/steuerrecht-in-den-niederlanden-786066>, abgerufen 16. Januar 2023.

18 Ministerie van Financiën (Staatssecretaris Van Rij, Fiscaliteit en Belastingdienst): Kamerbrief over kabinetsreactie op voorstellen CNV over werknemersparticipatie, 9. Dezember 2022, unter: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2022/12/09/kamerbrief-over-kabinetsreactie-op-voorstellen-cnv-over-werknemersparticipatie>, abgerufen am 21. Dezember 2022.

19 NL FISCAAL: Eerste Kamer akkoord met wetsvoorstel 'Aanpassing fiscale regeling aandelenoptierechten', unter: <https://www.nlfiscaal.nl/nlfiscaal-doc/D7890B58728539A9C125891E005293DF#:~:text=De%20Tweede%20Kamer%20heeft%20het.optierechten%20worden%20omgezet%20in%20aandelen>, abgerufen am 22. Dezember 2023.

## 6.9. Portugal

Wenn Aktien kostenlos oder vergünstigt gewährt werden, fällt **persönliche Einkommensteuer zum individuellen Satz (zwischen 14,50 und 48 Prozent)** auf die Ermäßigung sowie 28 Prozent Kapitalertragsteuer auf Dividenden und Veräußerungsgewinne an.

Auch Mitarbeiteraktienoptionen unterliegen in Portugal im Zeitpunkt der Ausübung der persönlichen Einkommensteuer. Eine **Sonderregelung für Mitarbeiteraktienoptionen sieht vor, dass nach einer Sperrfrist von 12 Monaten die Erträge aus dem Spread bis zu 40.000 Euro steuerfrei sind.** In Portugal ansässige Mitarbeiter melden die Ausübung der Option und rechnen sie ihrem steuerpflichtigen Jahreseinkommen zu.

## 6.10. Rumänien

Im Jahr 2017 wurden steuerliche Anreize für Mitarbeiteraktienoptionen und Restricted Stock Units eingeführt.

In Rumänien kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmern Restricted Share Units (RSUs) zuteilen, die in Aktien beglichen werden. Haben die RSUs eine Sperrfrist von mehr als einem Jahr, sind die zum **Zeitpunkt des Verkaufs steuerpflichtig**. RSUs mit Aktienausgleich und einer Sperrfrist von weniger als einem Jahr sind zum **Zeitpunkt der Unverfallbarkeit steuerpflichtig**, wobei der Arbeitgeber die Steuer einbehält. In Rumänien gilt eine pauschale Einkommensteuer von 10 Prozent.

## 6.11. Schweden

In Schweden kann der Arbeitgeber den Mitarbeitern Aktienkaufprogramme zu einem vergünstigten Preis anbieten. Die Mitarbeiter **zahlen Steuern in Höhe des pauschalen Einkommensteuersatzes von 20 Prozent** auf die Differenz zwischen dem verringerten Preis und dem Marktpreis. Zukünftige Gewinne werden als Kapitalerträge in Höhe von 30 Prozent besteuert.

Aktienoptionen für Arbeitnehmer werden in Schweden als **Arbeitseinkommen** betrachtet. Die Besteuerung der Differenz zwischen dem Marktpreis und dem Ausübungspreis der Aktien erfolgt im **Zeitpunkt der Übertragung der Option.**<sup>20</sup> Zukünftige Gewinne werden als Kapitaleinkommen besteuert. Voraussetzungen für Mitarbeiteraktienoptionen sind,

- dass sie nur für Mitarbeiter innerhalb eines Unternehmens oder einer Gruppe verfügbar sind,
- mit einer Sperrfrist von fünf bis zehn Jahren kostenlos gewährt werden und
- nicht übertragbar sind, wenn der Mitarbeiter das Unternehmen verlässt.

---

20 Skatteverket: Incitamentsprogram, unter: <https://www.skatteverket.se/foretag/arbetsgivare/lonochersattning/for-maner/incitamentsprogram.4.5947400c11f47f7f9dd80002901.html>, abgerufen am 16. Januar 2023.

Seit Januar 2018 wird die Gewährung von Mitarbeiteraktienoptionen in neu gegründeten Unternehmen gefördert. Dabei gelten folgende Bedingungen:

- Existenzgründer aus dem Finanz- und Immobiliensektor kommen für diese Regelung nicht in Betracht.
- Die Unternehmen dürfen weniger als zehn Jahre bestehen, weniger als 50 Mitarbeiter haben und einen Umsatz von weniger als umgerechnet circa 7,1 Millionen Euro erzielen.
- Der Gesamtwert der gewährten Aktienoptionen ist auf umgerechnet circa 6,6 Millionen Euro) und der Wert der Aktienoptionen pro Mitarbeiter auf umgerechnet circa 265.800 Euro begrenzt.

Die Mitarbeiter unterliegen beim Verkauf der Aktien der Kapitalertragsteuer in Höhe von 30 Prozent. Handelt es sich jedoch um ein Unternehmen mit qualifizierten Aktien, aber mit eingeschränktem Gesellschafterkreis, werden Gewinne als Erwerbseinkommen in Höhe von pauschal 20 Prozent besteuert.

#### 6.12. Slowenien

In Slowenien ist es den Unternehmen möglich, eigene Aktien bis zu 10 Prozent des gezeichneten Kapitals zu erwerben, um diese innerhalb eines Jahres an ihre eigenen Mitarbeiter zu verteilen. Die Handelbarkeit der so erworbenen Aktien ist uneingeschränkt möglich. Den Mitarbeitern wird eine Steuererleichterung von 70 Prozent auf Dividenden, wenn die Aktien ein Jahr lang gehalten werden, und eine Steuererleichterung von 100 Prozent auf Dividenden, wenn die Aktien drei Jahre lang gehalten werden, bis zu einem jährlichen Höchstbetrag von 5.000 Euro gewährt.

#### 6.13. Zypern

Zypern gewährt keine spezifischen steuerlichen Anreize für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen. Es existieren auch keine speziellen gesetzlichen Regelungen über Mitarbeiteraktienoptionspläne. Diese können jedoch in private Arbeitsverträge aufgenommen oder den Arbeitnehmern im Rahmen eines Anreizsystems gewährt werden. Die Besteuerung erfolgt nach den **allgemein gültigen Regeln mit einem Einkommensteuersatz von 20 bis 35 Prozent**. Dividenden sind steuerfrei, unterliegen jedoch einer Verteidigungsabgabe in Höhe von 17 Prozent.

### 7. Besondere Regelungen für kleine und mittlere Unternehmen und Startups

Die nachgelagerte Besteuerung auf Kapitalgewinne anstelle des individuellen Einkommensteuersatzes zum Zeitpunkt des Verkaufs gilt in **Dänemark** auch für kleine Startups, die auch bei weniger als 80 Prozent der Aktien bis zu einem Gegenwert von 50 Prozent des Jahresgehalts der Arbeitnehmer anbieten können.

Die sogenannten „bons de souscription de parts de créateurs d'entreprise“ (BSPCE) in **Frankreich** sind Aktienoptionen, die hauptsächlich in nicht börsennotierten, klein- und mittelständischen Wachstumsunternehmen eingesetzt werden. Diese müssen

- eine Marktkapitalisierung von weniger als 150 Millionen Euro haben,

- 
- seit weniger als 15 Jahren bestehen und
  - das Aktienkapital muss zu mindestens 25 Prozent von natürlichen Personen oder von Gesellschaften gehalten werden, die direkt zu mindestens 75 Prozent von natürlichen Personen gehalten werden.

Bei Gewährung oder Ausübung der Option besteht keine Steuerpflicht. Zum Zeitpunkt des Verkaufs unterliegt der Arbeitnehmer der oben beschriebenen Abgeltungssteuer auf den beim Verkauf realisierten Gewinn.<sup>21</sup>

**Griechenland** sieht eine Sonderbestimmung für nicht börsennotierte Startups vor. Leistungen aus Aktienoptionen werden bei einer Sperrfrist von drei Jahren nicht als Einkünfte aus Beschäftigung besteuert. Beim Verkauf wird ein Kapitalertragsteuersatz von nur 5 Prozent angewendet.

In **Großbritannien** gelten Aktienoptionen für Startups, sogenannte Enterprise Management Incentives (EMI) für Unternehmen mit einem Bruttovermögen von weniger als umgerechnet circa 33,8 Millionen Euro und weniger als dem Äquivalent von 250 Vollzeitbeschäftigten. Die gewährten Optionen dürfen einen Gesamtmarktwert von umgerechnet circa 281.900 Euro pro Mitarbeiter (einschließlich aller im Rahmen eines CSOP gewährten Beträge) oder umgerechnet circa 3,4 Millionen Euro für das Unternehmen nicht überschreiten. Kauft der Arbeitnehmer die Aktien mindestens zu dem Marktwert, den sie hatten, als ihm die Option gewährt wurde, unterliegt er bei Gewährung oder Ausübung nicht der persönlichen Einkommensteuer. Beim Verkauf der Aktien ist Kapitalertragsteuer fällig.

Darüber hinaus hat die britische Regierung bei Employee Ownership Trusts (EOTs) eine Befreiung von der Kapitalertragsteuer und der Einkommensteuer zur Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung eingeführt. Insbesondere die Befreiung von der Kapitalertragsteuer soll die Nutzung der EOTs bei Unternehmensnachfolgen in kleinen und mittleren Unternehmen fördern.

In **Irland** wurde das Key Employees Engagement Programme (KEEP) als steuerlicher Anreiz für Aktienoptionen für nicht börsennotierte kleine und mittlere Unternehmen eingeführt, die über kein anerkanntes Aktienprogramm verfügen. Es wurde nach dem Vorbild des britischen EMI-Programms zur Rekrutierung und Bindung von Schlüsselpersonal entwickelt. Der Gesamtwert der nicht ausgeübten qualifizierten Aktienoptionen (auf existierende und neue Aktien), die je kleinem und mittleren Unternehmen bestehen können, ist auf 3 Millionen Euro begrenzt. Der Gesamtmarktwert aller an einen Mitarbeiter oder ein Vorstandmitglied gewährten Aktienoptionen darf in einem Jahr 100.000 Euro oder in drei aufeinander folgenden Jahren 250.000 Euro nicht überschreiten. Damit Mitarbeiter sich für KEEP qualifizieren können, müssen sie entweder mindestens 30 Stunden pro Woche arbeiten. Die Befreiung von der Einkommensteuer bei Gewährung

---

21 République Française: L'actionnariat salarié, Les options sur titres (ou stock-options), unter: <https://www.impots.gouv.fr/particulier/lactionnariat-salarie>, abgerufen am 16. Januar 2023.

---

und Ausübung gilt für Aktienoptionen, die zwischen dem 1. Januar 2018 und dem 31. Dezember 2023 gewährt wurden. Die Option muss innerhalb von 10 Jahren nach Gewährung ausgeübt werden. Beim Verlauf der Aktien fällt Kapitalertragsteuer an.<sup>22</sup>

**Italien** führte für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen in innovativen Startups die sozialversicherungsfreie Ausgabe von Aktien oder Anteilen mit aufgeschobener Besteuerung beim Verkauf ein.

Ab dem 1. Januar 2018 führten die **Niederlande** eine günstige steuerliche Behandlung von Mitarbeiteraktienoptionen in innovativen Startups ein, die in einer Steuerbefreiung von 25 Prozent der Gewinne mit einer Obergrenze von 12.500 Euro pro Jahr besteht, während die restlichen 75 Prozent als Lohn besteuert werden. Voraussetzungen für diese günstigere Behandlung sind

- die Tätigkeit im Bereich Forschung und Entwicklung,
- die Ausübung der Option zwischen eins und fünf Jahren nach dem Gewährungsdatum und
- ein Höchstbetrag von 200.000 Euro pro Unternehmen über einen Zeitraum von drei Jahren.

Die niederländische Regierung beschloss im Oktober 2022, die Möglichkeiten eines Programms für Aktienoptionen für Mitarbeiter von Startups und Scaleups zu prüfen, um diese Unternehmen gezielt zu fördern. Bei der Prüfung soll auch die Frage geklärt werden, wann und mit welchem Steuersatz die Optionen besteuert werden sollten. Weitere Informationen sind für das 1. Quartal 2023 angekündigt.<sup>23</sup>

\*\*\*

---

22 Vergleiche dazu auch: Revenue Irish Tax and Customs: Key Employee Engagement Programme (KEEP), unter: <https://www.revenue.ie/en/additional-incomes/employment-related-shares/key-employee-engagement-programme-keep/index.aspx>, abgerufen am 16. Januar 2023.

23 Ministerie van Financiën (Staatssecretaris Van Rij, Fiscaliteit en Belastingdienst): Kamerbrief over kabinetsreactie op voorstellen CNV over werknemersparticipatie, 9. Dezember 2022, unter: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2022/12/09/kamerbrief-over-kabinetsreactie-op-voorstellen-cnv-over-werknemersparticipatie>, abgerufen am 21. Dezember 2022.