

By PwC Deutschland | 28 October 2026

Steuer Shorts: Mitarbeiterbeteiligung 2.0 - die „Dry-Income“-Falle ist entschärft, aber nicht beseitigt

Warum jetzt der Wechsel von VSOP zu ESOP ansteht

Echte Unternehmensanteile an Mitarbeiter ausgeben, ohne dass diese sofort Steuern zahlen müssen, für die ihnen die Liquidität fehlt? Jahrelang war diese sogenannte „Dry-Income“-Falle das größte Hindernis für Startups und Scale-ups in Deutschland. Wer Anteile statt Cash vergab, bürdete den Mitarbeitern eine Lohnsteuerlast für einen Wert auf, der nur auf dem Papier existierte.

Mit dem Zukunftsfinanzierungsgesetz (ZuFinG) und dem Jahressteuergesetz 2024 (JStG 2024) hat der Gesetzgeber den § 19a EStG grundlegend reformiert. Die Regelung ist nun praxistauglich und macht echte Mitarbeiterbeteiligungen (ESOP) steuerlich hochattraktiv. Einen Haken gibt es allerdings bei der Sozialversicherung.

Hier ist der detaillierte Deep Dive in die neuen Spielregeln:

Das Grundprinzip

Überträgt der Arbeitgeber oder ein Gesellschafter Anteile unentgeltlich oder verbilligt, wird der geldwerte Vorteil mit Zustimmung des Mitarbeitenden zunächst nicht besteuert. Begünstigt sind echte Vermögensbeteiligungen. Reine Optionsrechte fallen nicht darunter.

Der Scale-up-Bonus: Höhere Schwellenwerte & erweitertes Alter

Der Anwendungsbereich wurde massiv ausgeweitet, um auch etablierte Wachstumsunternehmen zu begünstigen:

- Mitarbeiteranzahl: Vervierfacht auf weniger als 1.000 Beschäftigte (vorher 250).
- Umsatz & Bilanz: Verdoppelt auf max. 100 Mio. € Umsatz oder 86 Mio. € Bilanzsumme.
- Unternehmensalter: Die Gründung darf bis zu 20 Jahre zurückliegen (vorher 12 Jahre).
- Betrachtungszeitraum: Es genügt, wenn diese Werte im Jahr der Übertragung oder in einem der sechs vorangegangenen Kalenderjahre eingehalten wurden.

Vinkulierte Anteile rechtssicher erfasst

In deutschen Startups sind vinkulierte Anteile (Übertragung nur mit Zustimmung der Gesellschaft, vgl. § 15 Abs. 5 GmbHG) der absolute Standard. Früher argumentierte die Finanzverwaltung oft, dass hier mangels wirtschaftlicher Verfügungsmacht kein steuerlicher Zufluss vorliege, was die Anwendung des § 19a EStG blockierte. Durch die neue Zuflussfiktion in § 19a Abs. 1 Satz 4 EStG gilt der Vorteil nun explizit als zugeflossen, wodurch der Besteuerungsaufschub auch für vinkulierte Anteile rechtssicher greift. Dies hat jedoch zur Folge, dass auch die Sozialversicherungspflicht für diese Anteile bereits im Zeitpunkt der Übertragung ausgelöst wird.

Die neue Konzernklausel

Arbeitnehmer können nun auch steuerbegünstigt Anteile an verbundenen Unternehmen (z. B. der ausländischen oder inländischen Muttergesellschaft i.S.d. § 18 AktG) erhalten. Wichtig für die Praxis: Um Missbrauch zu verhindern, müssen die KMU-Schwellenwerte für den gesamten Konzern konsolidiert (bzw. aufsummiert) eingehalten werden und die 20-Jahres-Grenze darf von keinem der Konzernunternehmen überschritten werden. Diese Regelung ist in der Praxis eine erhebliche Hürde, da bereits eine einzige Altgesellschaft im Konzernverbund, die älter als 20 Jahre ist, die gesamte Konzernklausel blockiert.

Entschärfung beim Leaver-Event (Rückwerb)

Scheidet ein Mitarbeiter aus (Leaver-Event) und muss seine Anteile an die Gesellschaft oder die Gründer zurückgeben, drohte früher die Besteuerung des theoretischen Verkehrswerts. Jetzt regelt § 19a Abs. 4 Satz 4 Halbsatz 2 EStG fair: Es wird nur die tatsächlich an den Mitarbeiter gezahlte Vergütung (oft nur der Nominalwert oder 1 € beim Bad Leaver) versteuert – nicht der fiktive Marktwert. Diese Begünstigung greift allerdings nur, wenn die Besteuerung durch die Beendigung des Dienstverhältnisses ausgelöst wird. Zudem gilt dies nur, solange die Wertminderung betrieblich veranlasst ist und nicht auf gesellschaftsrechtlichen

Maßnahmen wie Ausschüttungen beruht (§ 19a Abs. 4 Satz 6 EStG).

Das "unendliche" Hinausschieben der Steuer (Haftungsübernahme)

Der Besteuerungsaufschub endet grundsätzlich nach 15 Jahren oder bei Beendigung des Dienstverhältnisses. Der Clou: Erklärt der Arbeitgeber spätestens mit der dem Ereignis folgenden Lohnsteuer-Anmeldung unwiderruflich, für die Lohnsteuer bei einem späteren Verkauf zu haften (§ 19a Abs. 4a EStG), entfällt die Besteuerung nach 15 Jahren oder beim Arbeitgeberwechsel. Die Lohnsteuer fällt dann tatsächlich erst beim echten Exit (Verkauf) an.

Praxishinweis: Diese Haftungsübernahme birgt für den Arbeitgeber erhebliche finanzielle Risiken. Die Erklärung ist unwiderruflich, und der Arbeitgeber kann sich der Haftung nicht nachträglich durch eine Anzeige nach § 38 Abs. 4 Satz 2 EStG entziehen (§19 Abs. 4a S. 1 EStG). Das Finanzamt kann die Haftung ohne weitere Ermessensprüfung direkt gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen, selbst wenn der Arbeitnehmer das Unternehmen längst verlassen hat und für den Arbeitgeber nicht mehr greifbar ist.

Möglich ist aber auch die Steuerübernahme mit einer Besonderheit. Übernimmt der Arbeitgeber beim Ausscheiden die Lohnsteuer, gilt der übernommene Betrag nicht als zusätzlicher Arbeitslohn (§ 19a Abs. 4 Satz 1 Nr. 3 Satz 2 EStG). Eine Hochrechnung wie bei einer Nettolohnvereinbarung entfällt. In der Sozialversicherung ist die Behandlung noch nicht abschließend geklärt. Gute Gründe sprechen dafür, dass die übernommene Steuer nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV beitragsfrei ist. Bis eine Stellungnahme der Spitzenorganisationen vorliegt, empfiehlt sich eine Abstimmung mit der Einzugsstelle.

Der Systemvergleich: ESOP vs. VSOP

Warum sollten Unternehmen jetzt von virtuellen Anteilen (VSOP) auf echte Anteile (ESOP) umstellen?

- VSOP (Virtuelle Anteile): Beim Exit fließt eine reine Cash-Zahlung. Diese unterliegt als sonstiger Arbeitslohn voll dem progressiven Einkommensteuertarif des Mitarbeiters (bis zu 45 % zzgl. Soli und ggf. Kirchensteuer).
- ESOP mit § 19a EStG:
 - Bei Gewährung: Der historische Wert (z. B. 50.000 € abzüglich 2.000 € jährlichem Freibetrag nach § 3 Nr. 39 EStG)

Der Freibetrag von 2.000 € steht nur zur Verfügung, wenn das Programm mindestens allen Arbeitnehmern offensteht, die seit mindestens einem Jahr ununterbrochen im Unternehmen beschäftigt sind (§ 3 Nr. 39 Satz 2 EStG). Der Besteuerungsaufschub nach § 19a EStG selbst kann hingegen auch selektiv für Schlüsselpersonen genutzt werden. Zudem muss die Gewährung für § 19a EStG zusätzlich zum ohnehin

geschuldeten Arbeitslohn erfolgen; eine Gehaltsumwandlung ist für den Besteuerungsaufschub schädlich (während der Freibetrag nach § 3 Nr. 39 EStG auch im Wege der Gehaltsumwandlung genutzt werden kann). Der Wert wird steuerlich eingefroren und erst beim Exit als Arbeitslohn versteuert.

- Der enorme Vorteil beim Exit: Als Anschaffungskosten gilt der gemeine Wert bei der Übertragung (§ 19a Abs. 1 Satz 7 EStG). Die gesamte Wertsteigerung der Anteile zwischen Gewährung und Exit (z. B. von 50.000 € auf 250.000 €) unterliegt nicht der Lohnsteuer, sondern der günstigeren Besteuerung von Kapitalerträgen (Abgeltungsteuer von 25 % bei <1 % Beteiligung oder Teileinkünfteverfahren mit ca. 28 % effektiver Steuerlast bei ≥1 % Beteiligung).

Wichtig für die Lohnabrechnung beim Exit: Der lohnsteuerpflichtige Anteil (der eingefrorene historische Wert) wird beim Exit als sonstiger Bezug versteuert. Sind seit der Übertragung mindestens drei Jahre vergangen, ist im Veranlagungsverfahren die Tarifiermäßigung der Fünftelregelung (§§ 19a Abs. 4 Satz 2, 34 Abs. 1 EStG) anwendbar. Seit 2025 darf der Arbeitgeber die Fünftelregelung jedoch nicht mehr direkt beim Lohnsteuerabzug anwenden. Der Lohnsteuerabzug hat voll zu erfolgen, und der Mitarbeiter muss die Tarifiermäßigung über seine Einkommensteuererklärung geltend machen.

Sozialversicherung (der entscheidende Systemunterschied):

- VSOP: Sozialversicherungsbeiträge fallen erst beim Exit auf die tatsächliche Cash-Auszahlung an (als sonstiger Bezug), begrenzt auf die Beitrags**<https://www.linkedin.com/in/barbara-weber-3533449b/>**bemessungsgrenzen (BBG) im

Exit-Jahr.

- ESOP mit § 19a EStG: Sozialversicherungsbeiträge fallen grundsätzlich sofort bei Gewährung (Übertragung) der Anteile an. Der steuerliche Aufschub des § 19a EStG gilt ausdrücklich nicht in der Sozialversicherung (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Halbsatz 2 SvEV). Der geldwerte Vorteil (abzüglich des Freibetrags nach § 3 Nr. 39 EStG, falls anwendbar) ist sofort verbeitragsrelevant. Dies kann zu einem sofortigen Liquiditätsabfluss beim Mitarbeiter für dessen Arbeitnehmeranteil führen („Dry-Income-Falle“ in der Sozialversicherung), sofern das regelmäßige Gehalt des Mitarbeiters nicht bereits die Beitragsbemessungsgrenzen überschreitet. Vorteil: Beim späteren Exit fällt auf den nachversteuerten Lohnanteil keine erneute Sozialversicherung mehr an (§ 19a Abs. 4 Satz 3 EStG).

Folge für die Liquidität: Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmeranteil nur vom Barlohn abziehen. Einen versäumten Abzug darf er nur bei den nächsten drei Lohnzahlungen nachholen (§ 28g SGB IV). Entlastend können die Beitragsbemessungsgrenzen wirken, soweit die Mitarbeitenden darüberliegen.

Unsere Empfehlung: Bewertungssicherheit schaffen

Um böse Überraschungen bei Betriebsprüfungen zu vermeiden, verpflichtet § 19a Abs. 5 EStG das Betriebsstättenfinanzamt, den zunächst nicht besteuerten Vorteil im Rahmen einer kostenlosen Anrufungsauskunft (§ 42e EStG) verbindlich zu bestätigen. Das Finanzamt ist dabei zur Bestätigung des vom Arbeitgeber ermittelten Wertes verpflichtet, nimmt aber selbst keine Wertermittlung vor. Diesen Schritt sollte jedes Startup bei der Implementierung eines ESOP-Programms zwingend gehen. Der Arbeitgeber

muss zudem den nicht besteuerten Wert im Lohnkonto aufzeichnen. Die Aufzeichnungen sind bis sechs Jahre nach der Nachversteuerung aufzubewahren (§ 19a Abs. 6 EStG), also unter Umständen über mehr als 20 Jahre und auch für ausgeschiedene Mitarbeitende. Die beitragsrechtliche Behandlung lässt sich über die Einzugsstelle klären (§ 28h Abs. 2 SGB IV).

„Die Reform des § 19a EStG ist ein großer Schritt für die deutsche Startup-Landschaft. Junge und etablierte Wachstumsunternehmen können im Wettbewerb um Talente jetzt mit echten, steuerlich attraktiven Beteiligungen punkten. Wer bisher ausschließlich auf VSOPs setzt, sollte sein Modell jetzt überprüfen und dabei die Sozialversicherung von Anfang an mitdenken.“ **Nikolaus Kastenbauer, Director bei PwC Deutschland mit Schwerpunkt Lohnsteuer- und Sozialversicherungsberatung**

Nutzen Sie in Ihrem Unternehmen noch rein virtuelle Anteile oder planen Sie bereits den Wechsel zu echten Mitarbeiterbeteiligungen? Lassen Sie uns die steuerlichen und gesellschaftsrechtlichen Weichen für Ihr Programm gemeinsam stellen.

Ansprechpartner:in

Barbara Weber, [LinkedIn](#), Partner, PwC Deutschland, Familienunternehmen & Mittelstand

Nikolaus Kastenbauer, [LinkedIn](#), Director, PwC Deutschland, Lohnsteuerberatung & Sozialversicherungsberatung

Keywords

Mitarbeiterbeteiligung