

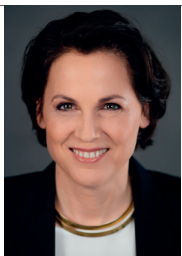
Kapitaleinkommen oder Lohn: Klärung naht

Die Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs zur Besteuerung von Managementbeteiligungen – ein Resümee

Die Besteuerung von Managementbeteiligungen in Deutschland ist eine längere Geschichte. Mit seinen Urteilen vom 14. Dezember 2023 (VI R 1/21, VI R 2/21) hat der Sechste Senat des Bundesfinanzhofs diese Geschichte nun mit einem guten Ergebnis beendet.

VON DR. BARBARA KOCH-SCHULTE

Demnach sind Erlöse aus Managementeigenkapitalbeteiligungen in Private-Equity-typischen Fällen als Kapitaleinkommen zu versteuern und nicht als Arbeitslohn. Dies gilt auch dann, wenn die Beteiligung verbilligt erworben wurde.



ZUR PERSON

Dr. Barbara Koch-Schulte ist Partnerin bei der Sozietät POELLATH in München. Sie gehört im Bereich Managementbeteiligungen zu den bekanntesten Beratern im deutschen Markt und ist darüber hinaus auch international eine anerkannte Expertin.

www.pplaw.com

Die ersten Managementbeteiligungen in Deutschland

Die Geschichte der Managementbeteiligungen in Deutschland beginnt Ende der 1990er-/Anfang der 2000er-Jahre, als mit dem Start von Private Equity (PE) in Deutschland erste Eigenkapitalbeteiligungen strukturiert wurden. Im Verlauf der 2000er-Jahre fanden mehrere erfolgreiche Exits statt. Dabei wurden auch erstmalig Managementbeteiligungen realisiert. Die Finanzverwaltung erfuhr von diesen Beteiligungen häufig erst aus der Presse, denn die meisten Manager deklarierten die Gewinne nicht in ihrer Einkommensteuererklärung; die Beteiligungserlöse waren damals schließlich noch steuerfrei. Einige Manager lernten schmerzhaft, dass Vertreter der Finanzverwaltung dies anders sahen: So wurden Fälle bekannt, bei denen die Steuerfahndung Managementbeteiligungen zum Gegenstand ihrer Ermittlungen machten und auch vor Hausdurchsuchungen in solchen Fällen nicht zurückschreckten,

weil sie die Beteiligungserlöse als Arbeitslohn besteuern wollten.

Arbeitslohn oder Kapitaleinkommen?

In einer viel beachteten Entscheidung vom 17. Juni 2009 (VI R 69/06, BStBl. II 2010, 69) zu sogenannten EVA-Zertifikaten führte der Sechste Senat des Bundesfinanzhofs zum ersten Mal aus, dass Einnahmen aus einer Kapitalüberlassung bei einer zu engen Bindung an das Arbeitsverhältnis in der Tat als Einkünfte aus nicht-selbstständiger Tätigkeit qualifiziert werden können. Maßgeblich sei das Gesamtbild der Verhältnisse im konkreten Sachverhalt. Diese Feststellung sorgte in der Praxis für Verunsicherung – denn da es zu den klassischen PE-Managementbeteiligungen noch keine Rechtsprechung gab, war völlig offen, ob Einkünfte aus Managementbeteiligungen als Arbeitslohn oder als Kapitaleinkommen zu versteuern sind.

Das Urteil des Achten Senats vom 5. November 2013 (VIII R 20/11, BStBl. II 2014, 275) bestärkte diese Unsicher-

”

Das Bundesfinanzministerium verweigerte die Veröffentlichung der Entscheidung zu den Hurdle Shares im Bundessteuerblatt.

heit. Zwar handelte es sich wiederum nicht um eine Entscheidung zu einer Managementeigenkapitalbeteiligung, wie sie im Rahmen von Private-Equity-Transaktionen angeboten wurde, son-

dern um ein Genussrecht für Mitarbeiter. Dies enthielt jedoch eine Abrechnungsregelung, wonach sich der Rückkaufswert der Genussrechte in Abhängigkeit vom Grund für die Beendigung des Anstellungsverhältnisses unterschied. Diese Differenzierung nach Good- und Bad Leaver reichte dem BFH aus, um den Erlös aus diesem Genussrecht als Arbeitslohn zu qualifizieren.

Managementbeteiligungen aus Private-Equity-Investments in der Rechtsprechung

Im Jahr 2016 hatte es dann endlich die erste Managementbeteiligung mit einer typischen Private-Equity-Struktur zum Bundesfinanzhof geschafft. Nachdem sich das Finanzgericht Köln bereits in der erstinstanzlichen Entscheidung ausführlich mit dem Sachverhalt auseinandergesetzt hatte, kam es zu dem Ergebnis, dass ein Leaver-Scheme zwar ein Indiz für eine Verbindung zum Arbeitsverhältnis darstellt, dies aber bei einer typischen Eigenkapitalbeteiligung mit Verlustrisiko nicht aus-

reicht, um Veräußerungsgewinne daraus als Arbeitslohn qualifizieren zu können. Der in diesem Verfahren zuständige Neunte Senat kam in seinem Urteil vom 4. Oktober 2016 (IX R 43/15, BStBl. II 2017, 790) zu dem Ergebnis, dass nicht allein deshalb Arbeitslohn vorliegt, weil eine Managementbeteiligung von einem Arbeitnehmer gehalten wird und auch nur leitenden Mitarbeitern angeboten wurde. Bestehende Ausschluss- oder Kündigungsrechte im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses seien Ausdruck und Folge der Mitarbeiterbeteiligungen und rechtfertigten für sich allein noch nicht die Annahme, dass dem Arbeitnehmer durch die Gewährung einer Möglichkeit zur Beteiligung Lohn zugewendet werden soll.

Jedoch fehlten in der Entscheidung des Neunten Senats Ausführungen zu sogenanntem Sweet Equity, also zu disproportional gezeichneten Kapitalinstrumenten. Auch zur Frage der disproportionalen Allokation von Erlösen auf Anteile mit unterschiedlichen Vermö- →

gensrechten hatte sich der Bundesfinanzhof nicht geäußert. Außerdem hatte nur der Neunte Senat entschieden und nicht der für Arbeitslohn zuständige Sechste Senat oder der für Kapitaleinkünfte zuständige Achte Senat.

Der Achte Senat befasste sich erst am 1. Dezember 2020 mit dem Thema. In seinem Urteil mit dem Aktenzeichen IX R 40/18 konnte der Bundesfinanzhof bei im Verhältnis zum Kapitaleinsatz sehr hohen Erlösen aus sogenannten Hurdle Shares einer luxemburgischen Beteiligungsgesellschaft keinen Arbeitslohn erkennen. Im Urteil VIII R 21/17 vom selben Tag verneinte der Achte Senat eine Tätigkeitsvergütung im Falle einer Managementbeteiligung eines freiberuflich tätigen Beraters. Der Achte Senat ordnete die Beteiligungen nicht dem Betriebsvermögen zu. Insbesondere

zwei weitgehend inhaltsgleichen Sachverhalten von typischen Private-Equity-Managementbeteiligungen äußern, um der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs Geltung zu verschaffen.

In seinen Urteilen vom 14. Dezember 2023 bestätigt der Sechste Senat die bisherige BFH-Rechtsprechung zur Besteuerung von Managementbeteiligungen auf ganzer Linie. Der Gewinn aus der marktüblichen Veräußerung einer Mitarbeiterbeteiligung sei kein lohnsteuerpflichtiger Gewinn, auch wenn der Arbeitnehmer die Beteiligung an seinem Arbeitgeber zuvor verbilligt erworben habe. Ein lohnsteuerpflichtiger geldwerter Vorteil könne nur insoweit vorliegen, als der Arbeitnehmer aus der Veräußerung der Mitarbeiterbeteiligung einen durch das Arbeitsverhältnis veranlassten marktunübli-

kennen und führt nicht zur Umqualifikation des Veräußerungsgewinns in Arbeitslohn oder zu einem geldwerten Vorteil bei Erwerb.

Erst wenn der Veräußerungserlös einen marktunüblichen Überpreis enthält, ist davon auszugehen, dass dieser Teilbetrag als Arbeitslohn zu versteuern ist. Er führt jedoch nicht dazu, dass der gesamte Veräußerungsgewinn bei den Einkünften aus nicht-selbstständiger Tätigkeit anzusetzen ist.

In der Praxis ist damit hoffentlich endgültig klargestellt, dass Einkünfte aus Managementkapitalbeteiligungen als Einkünfte aus Kapitalvermögen zu versteuern sind. Nur im Ausnahmefall kommt eine Umqualifizierung in Betracht. Da der BFH hier an zivilrechtlich wirksame Kapitalüberlassungsverhältnisse anknüpft, dürfte die Grenze



In der Praxis ist hoffentlich endgültig klargestellt, dass Einkünfte aus Managementkapitalbeteiligungen als Einkünfte aus Kapitalvermögen zu versteuern sind.

handle es sich nicht um eine Gegenleistung für die Beratungsleistung, weil die Beteiligung zum Verkehrswert erworben und auch verkauft worden sei.

Damit hätte die Rechtslage nun als hinreichend geklärt angesehen werden können. Jedoch verweigerte das Bundesfinanzministerium die Veröffentlichung der Entscheidung zu den Hurdle Shares im Bundessteuerblatt mit der Folge, dass insbesondere die Frage eines überproportionalen Erlöses auf bestimmte Anteile für die Finanzverwaltung nicht verbindlich geklärt war. Unklar war außerdem, ob der verbilligte Erwerb von Anteilen negative Auswirkungen für die Besteuerung des Veräußerungserlöses haben könnte.

Aktuelle Rechtsprechung des Sechsten Senats

So musste sich auch der Sechste Senat des Bundesfinanzhofs noch einmal zu

chen Überpreis erzielt. Zu diesem Tenor muss man wissen, dass im streitgegenständlichen Fall ein verbilligter Erwerb der Anteile nicht ausgeschlossen war. Da insofern aber bereits Festsetzungsverjährung eingetreten war, ließ sich diese Frage nicht mehr klären.

Darüber hinaus hat der Sechste Senat aber ebenfalls festgestellt, dass eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung grundsätzlich anzuerkennen ist, wenn sie zivilrechtlich wirksam strukturiert und auch tatsächlich so durchgeführt wird. Daran ändert auch die Tatsache nichts, dass der Manager im streitgegenständlichen Fall verhältnismäßig mehr Eigenkapital an der Gesellschaft erworben hatte als der Investor, welcher der Gesellschaft außerdem noch Darlehen gewährt hatte. Insofern ist auch das disproportionale Zeichnen von Kapitalinstrumenten mit unterschiedlichen Vermögensrechten steuerlich anzuer-

zur Besteuerung als Arbeitslohn im Bereich des § 42 AO liegen: Denn nur dann, wenn die zivilrechtliche Gestaltung steuerlich nicht anzuerkennen ist, weil sie allein der Steuerersparnis dient, dürften Einkünfte aus Managementbeteiligungen als Arbeitslohn besteuert werden. Beide Urteile sind für die Veröffentlichung im Bundessteuerblatt vorgesehen. Auch das Urteil des Achten Senats vom 1. Dezember 2020 zu den Hurdle Shares soll nun endlich mit einer Verspätung von drei Jahren im Bundessteuerblatt veröffentlicht werden.

FAZIT

Dies alles lässt hoffen, dass die Geschichte zur Besteuerung von Managementeigenkapitalbeteiligungen in Deutschland nach äußerst vielen Jahren einen guten Abschluss gefunden hat. ■