

Die Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft

*von Dr. Sebastian KORTS, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Steuerrecht,
Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht, Steuerstrafverteidiger, MBA,
M.I.Tax*

www.steuerrecht.com

(Stand: 07. April 2026)

Inhalt

1. Einordnung und Beratungsrelevanz	3
2. Rechtliche Grundlage	3
3. Zivilrechtliche Grundlage	4
4. Steuerliche Grundlage mit Normen	4
4.1 § 3 Nr. 39 EStG	4
4.2 § 19a EStG	5
4.3 Trennung der Förderregime	5
4.4 Folgeeinkünfte und kein Systemwechsel.....	5
4.5 Typisch stille Beteiligung von Arbeitnehmern	6
4.6 Vermögenswirksame Leistungen und Arbeitnehmer-Sparzulage	6
5. Wann und warum wird die Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft eingesetzt?	6
6. Typische Risiken und Fehlerquellen	7
7. Kurzer Praxisfall.....	7
8. Ergebnis	8

1. Einordnung und Beratungsrelevanz

Die Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft ist keine eigenständige gesetzliche Gesellschaftsform. Der Begriff bezeichnet vielmehr ein **zwischengeschaltetes Beteiligungsvehikel**, über das Arbeitnehmer mittelbar am Arbeitgeberunternehmen oder an einem Konzernunternehmen beteiligt werden. Die Lohnsteuer-Handbücher sprechen ausdrücklich von einer „so genannten Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft“ im Zusammenhang mit der **indirekten betrieblichen stillen Beteiligung**; zugleich kann ein Beteiligungsvertrag nach dem Fünften Vermögensbildungsgesetz auch mit einer solchen Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft abgeschlossen werden.

Für den Steuerberater ist diese Struktur besonders relevant, weil hier **Gesellschaftsrecht, Lohnsteuerrecht, Ertragsteuerrecht, Vermögensbildungsrecht und Arbeitsvertragsgestaltung** ineinandergreifen. Die steuerliche Förderlogik läuft heute vor allem über den Freibetrag des § 3 Nr. 39 EStG und über die aufgeschobene Besteuerung nach § 19a EStG. Nach aktuellem Gesetzesstand beträgt der Freibetrag nach § 3 Nr. 39 EStG **2.000 Euro** pro Kalenderjahr; § 19a EStG eröffnet unter den dort genannten Voraussetzungen eine vorläufige Nichtbesteuerung des geldwerten Vorteils bei der Übertragung bestimmter Vermögensbeteiligungen.

Die eigentliche Schwierigkeit liegt darin, dass der Begriff „Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft“ mehrere Ebenen überlagert. Zivilrechtlich geht es um die Wahl einer passenden Hülle für die kollektive oder mittelbare Beteiligung der Arbeitnehmer. Steuerrechtlich ist zu prüfen, **welche** Beteiligung tatsächlich übertragen wird, **wer** sie hält und **welches Förderregime** eingreift. Nicht jede Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft ist deshalb automatisch auch steuerlich optimal.

2. Rechtliche Grundlage

Eine eigene gesetzliche Grundform „Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft“ gibt es nicht. Der Wissenschaftliche Dienst des Deutschen Bundestages beschreibt sie vielmehr als **zwischengeschaltete Beteiligungsgesellschaft**, bei der die Mitarbeiter eine vermögensrechtliche Beziehung zu diesem Vehikel haben und das Vehikel seinerseits eine vermögensrechtliche Beziehung zum Unternehmen hält. Für solche Modelle werde häufig die Rechtsform der GmbH gewählt; daneben würden auch Stiftungs- und Genossenschaftsmodelle verwendet.

Die einzige halbformalisierte gesetzliche Anknüpfung des Begriffs findet sich im Umfeld des Fünften Vermögensbildungsgesetzes. Die amtlichen Lohnsteuer-Handbücher behandeln **stille Beteiligungen** an einem inländischen Unternehmen auch dann als Vermögensbeteiligungen, wenn dieses Unternehmen aufgrund eines Vertrags mit dem Arbeitgeber an dessen inländischem Unternehmen gesellschaftsrechtlich beteiligt ist; ausdrücklich wird dies als **„indirekte betriebliche stille Beteiligung über eine so genannte Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft“** bezeichnet. Ebenso kann ein Beteiligungsvertrag nach § 6 Abs. 2 5. VermBG mit einer so genannten Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft abgeschlossen werden.

Die amtlichen Handbücher zeigen zugleich, welche **Beteiligungsformen** in diesem Kontext typischerweise relevant sind. Sie nennen insbesondere Aktien und Wandelschuldverschreibungen, GmbH-Anteile, stille Beteiligungen, Darlehensforderungen,

Genussrechte sowie Geschäftsguthaben bei Genossenschaften. Die Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft ist also kein eigener Beteiligungsgegenstand, sondern ein Vehikel, über das solche Beteiligungen gebündelt oder mittelbar vermittelt werden können.

3. Zivilrechtliche Grundlage

Zivilrechtlich ist zunächst zwischen **direkter** und **indirekter** Mitarbeiterbeteiligung zu unterscheiden. Bei der direkten Beteiligung wird der Arbeitnehmer unmittelbar Gesellschafter, Aktionär, stiller Gesellschafter oder Inhaber eines sonstigen Vermögensrechts am Arbeitgeberunternehmen. Bei der indirekten Beteiligung hält der Arbeitnehmer zunächst einen Anteil oder ein Recht an einem zwischengeschalteten Vehikel; dieses Vehikel hält dann die Beteiligung am Arbeitgeberunternehmen. Gerade diese mittelbare Struktur beschreibt die Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft im eigentlichen Sinn.

Welche zivilrechtliche Hülle gewählt wird, entscheidet über die konkrete Rechtsstellung der Arbeitnehmer. Sollen etwa GmbH-Anteile gehalten werden, ist § 15 GmbHG zu beachten; Geschäftsanteile sind zwar veräußerlich und vererblich, ihre Übertragung bedarf aber der notariellen Form. Wird das Vehikel genossenschaftlich organisiert, eröffnet § 76 GenG die Übertragung des Geschäftsguthabens in Textform. Erfolgt die Beteiligung in Form einer stillen Gesellschaft, ist § 230 HGB einschlägig. Schon daran zeigt sich, dass die Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft kein einheitliches Zivilrechtsmodell ist, sondern ein Sammelbegriff für unterschiedliche Rechtskonstruktionen.

In der Praxis besonders wichtig sind **Vesting- und Leaver-Klauseln**. Die BFH-Rechtsprechung hat für verschiedene Beteiligungsformen – etwa Kommanditbeteiligungen, typisch stille Beteiligungen und Genussrechte – ausdrücklich hervorgehoben, dass solche Klauseln den eigenständigen wirtschaftlichen Gehalt des Beteiligungsverhältnisses nicht schon deshalb beseitigen, weil sie den Fortbestand der Beteiligung mit dem Arbeitsverhältnis verknüpfen. Das ist für Mitarbeiterbeteiligungsprogramme von erheblicher praktischer Bedeutung.

4. Steuerliche Grundlage mit Normen

4.1 § 3 Nr. 39 EStG

Die erste zentrale Fördernorm ist § 3 Nr. 39 EStG. Nach aktuellem Gesetzesstand ist der Vorteil des Arbeitnehmers aus der unentgeltlichen oder verbilligten Überlassung bestimmter Vermögensbeteiligungen am Unternehmen des Arbeitgebers **bis zu 2.000 Euro pro Kalenderjahr** steuerfrei. Voraussetzung ist insbesondere, dass die Beteiligung mindestens allen Arbeitnehmern offensteht, die bei Bekanntgabe des Angebots ein Jahr oder länger ununterbrochen in einem gegenwärtigen Dienstverhältnis stehen. Die Lohnsteuer-Handbücher konkretisieren außerdem, dass der Freibetrag nur für **echte Vermögensbeteiligungen** gilt; virtuelle Beteiligungen und Aktienoptionen sind keine begünstigten Vermögensbeteiligungen.

Von erheblicher praktischer Bedeutung ist, dass § 3 Nr. 39 EStG auch eine **Konzernöffnung** kennt. Unternehmen, die demselben Konzern im Sinne des § 18 AktG angehören, werden dem Unternehmen des Arbeitgebers zugerechnet. Die Lohnsteuer-Handbücher erkennen zudem an, dass der mittelbare Erwerb von Vermögensbeteiligungen über eine **vermögensverwaltende Personengesellschaft** die Steuerfreiheit nicht ausschließt; Gleiches gilt für Bruchteilsgemeinschaften. Der Arbeitgeber muss außerdem nicht selbst Rechtsinhaber

der überlassenen Beteiligung sein; auch die Überlassung durch Dritte kann steuerbegünstigt sein, wenn sie durch das Dienstverhältnis veranlasst ist.

4.2 § 19a EStG

Die zweite Schlüsselnorm ist § 19a EStG. Nach aktueller Fassung wird der geldwerte Vorteil aus der unentgeltlichen oder verbilligten Übertragung bestimmter Vermögensbeteiligungen **im Kalenderjahr der Übertragung zunächst nicht besteuert**, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind und der Arbeitnehmer zustimmt. Die Norm gilt nach ihrem Wortlaut auch dann, wenn die Vermögensbeteiligungen **mittelbar über Personengesellschaften** gehalten werden. Sie enthält außerdem inzwischen eine Konzernregelung: Als Unternehmen des Arbeitgebers gilt auch ein Unternehmen im Sinne des § 18 AktG, wenn die Schwellenwerte des Absatzes 3 konzernweit nicht überschritten werden und kein Konzernunternehmen älter als 20 Jahre ist.

Die Größenmerkmale des § 19a Abs. 3 EStG sind gegenüber der unionsrechtlichen KMU-Definition deutlich erweitert. Das Unternehmen darf betreffend Jahresumsatz und Bilanzsumme das **Doppelte**, betreffend die Zahl der Beschäftigten das **Vierfache** der dort genannten Schwellenwerte nicht überschreiten oder in einem der sechs vorangegangenen Kalenderjahre nicht überschritten haben; außerdem darf seine Gründung nicht mehr als **20 Jahre** zurückliegen. § 19a EStG ist damit heute deutlich weiter als in seiner ursprünglichen Fassung.

Die aufgeschobene Besteuerung endet nach § 19a Abs. 4 EStG grundsätzlich dann, wenn die Vermögensbeteiligung übertragen wird, seit ihrer Übertragung **15 Jahre** vergangen sind oder das Dienstverhältnis beendet wird. Übernimmt der Arbeitgeber in dem letzten Fall die Lohnsteuer, gehört der übernommene Betrag nicht zum steuerpflichtigen Arbeitslohn. Zusätzlich eröffnet § 19a Abs. 4a EStG eine Haftungslösung: Erklärt der Arbeitgeber unwiderruflich, für die Lohnsteuer beim späteren Übertragungstatbestand einzustehen, treten die Besteuerungstatbestände „15 Jahre“ und „Beendigung des Dienstverhältnisses“ nicht ein.

4.3 Trennung der Förderregime

Für die Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft ist besonders wichtig, dass die verschiedenen Förderregime **nicht deckungsgleich** sind. Das Vermögensbildungsrecht des 5. VermBG erkennt die so genannte Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft ausdrücklich als Beteiligungs- und Vertragsvehikel an. § 19a EStG erfasst demgegenüber nach seinem Wortlaut direkte Beteiligungen und mittelbare Beteiligungen über **Personengesellschaften**; für eine zwischengeschaltete Kapitalgesellschaft enthält die Norm keine entsprechende ausdrückliche Öffnung. § 3 Nr. 39 EStG lässt nach der Verwaltungsauffassung den mittelbaren Erwerb über vermögensverwaltende Personengesellschaften zu. Daraus folgt: Was vermögensbildungsrechtlich als Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft funktioniert, passt nicht automatisch in die steuerlichen Begünstigungsnormen des Lohnsteuerrechts.

4.4 Folgeinkünfte und kein Systemwechsel

Die Begünstigungen nach § 3 Nr. 39 EStG und § 19a EStG verändern die spätere Einkunftsart nicht. Die Lohnsteuer-Handbücher betonen ausdrücklich, dass mit der Übertragung der Vermögensbeteiligung kein Systemwechsel der Einkunftsart eintritt; Ausschüttungen, Zinsen und Veräußerungsgewinne richten sich weiterhin nach § 20 EStG beziehungsweise – bei wesentlichen Beteiligungen – nach § 17 EStG. Für die Beratungspraxis bedeutet das: Der

steuerbegünstigte Erwerb der Beteiligung ist von der späteren Besteuerung der Erträge streng zu trennen.

Hinzu tritt eine häufig übersehene Sozialversicherungskomponente. Die Lohnsteuer-Handbücher stellen klar, dass nach § 19a EStG zunächst nicht besteuerte Arbeitsentgelte aus der Übertragung einer Vermögensbeteiligung **der Sozialversicherungspflicht unterliegen**; deshalb sind sie bei der Vorsorgepauschale einzubeziehen. Bei der späteren Nachversteuerung fallen dann keine Sozialversicherungsbeiträge mehr an. Die Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft beseitigt also ein mögliches Dry-Income-Problem der Lohnsteuer, nicht aber automatisch die sozialversicherungsrechtliche Belastung im Übertragungszeitpunkt.

4.5 Typisch stille Beteiligung von Arbeitnehmern

Besonders praxisrelevant ist die steuerliche Behandlung **typisch stiller Mitarbeiterbeteiligungen**. Der BFH hat 2025 entschieden, dass laufende Vergütungen aus einer typisch stillen Beteiligung des Arbeitnehmers am Arbeitgeberunternehmen, die auf diesem gesellschaftsrechtlichen Sonderrechtsverhältnis beruhen, **nicht** als Arbeitslohn, sondern – bei Erfüllung der tatbestandlichen Voraussetzungen – als Einkünfte aus Kapitalvermögen nach § 20 Abs. 1 Nr. 4 EStG zu behandeln sind. Zugleich betont der BFH, dass ein verbilligter Erwerb der Beteiligung selbst durchaus lohnsteuerbar sein kann; dieser arbeitslohnbegründende Zusammenhang setzt sich aber nicht automatisch in den laufenden Gewinnanteilen fort.

4.6 Vermögenswirksame Leistungen und Arbeitnehmer-Sparzulage

Das Fünfte Vermögensbildungsgesetz eröffnet ein weiteres Förderregime. Nach § 13 5. VermBG beträgt die Arbeitnehmer-Sparzulage für bestimmte nach § 2 5. VermBG angelegte vermögenswirksame Leistungen **20 Prozent**, soweit diese **400 Euro** im Kalenderjahr nicht übersteigen. Die amtlichen Handbücher behandeln in diesem Kontext ausdrücklich Beteiligungsverträge mit so genannten Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaften sowie stille Beteiligungen an solchen Gesellschaften. Das Vermögensbildungsrecht bleibt daher für breit angelegte, eher standardisierte Beteiligungsmodelle weiterhin praktisch bedeutsam.

5. Wann und warum wird die Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft eingesetzt?

Die Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft wird typischerweise eingesetzt, wenn eine **kollektive oder mittelbare Beteiligung** der Arbeitnehmer organisiert werden soll, ohne jeden einzelnen Mitarbeiter unmittelbar in die Gesellschafterliste oder das Aktienregister des Arbeitgeberunternehmens aufzunehmen. Gerade daraus erklären sich in der Praxis ihre typischen Funktionen: Bündelung vieler Mitarbeiterbeteiligungen, einheitliche Wahrnehmung von Rechten, standardisierte Ein- und Austrittsmechanik sowie bessere Handhabung von Vesting- und Leaver-Fällen. Diese Funktion als zwischengeschaltetes Vehikel wird in der Beschreibung des Wissenschaftlichen Dienstes des Bundestages deutlich angelegt.

Sie ist außerdem dort attraktiv, wo Mitarbeiter **wirtschaftlich beteiligt**, aber nicht notwendig unmittelbar zu Mitgesellschaftern des operativen Unternehmens werden sollen. Das gilt für Start-ups mit cap-table-sensiblen Beteiligungsprogrammen ebenso wie für etablierte Unternehmen mit breiter Mitarbeiterbeteiligung oder für Employee-Buy-out-Situationen. Der

Wissenschaftliche Dienst des Bundestages verweist insoweit ausdrücklich auf Beteiligungsgesellschaften in der Rechtsform der GmbH oder Genossenschaft und auf die Förderung über das Vermögensbildungsrecht.

Für junge Unternehmen kommt als weiterer Einsatzgrund § 19a EStG hinzu. Die Norm soll gerade vermeiden, dass bereits im Zeitpunkt der Beteiligungsübertragung ein zu versteuernder Vorteil entsteht, ohne dass dem Arbeitnehmer liquide Mittel zufließen. In Start-up- und Scale-up-Strukturen ist dies einer der wichtigsten Gründe, reale Mitarbeiterbeteiligungen überhaupt gesellschafts- und steuerlich tragfähig auszugestalten.

6. Typische Risiken und Fehlerquellen

Die häufigste Fehlerquelle ist die falsche dogmatische Einordnung. Die Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft ist **keine** gesetzliche Gesellschaftsform mit einheitlichem Rechtsregime. Wer sie wie eine standardisierte Rechtsform behandelt, übersieht, dass stets zuerst die zivilrechtliche Hülle – etwa GmbH, Genossenschaft, stille Beteiligung oder Personengesellschaft – bestimmt und dann gesondert steuerlich geprüft werden muss.

Die zweite große Fehlerquelle liegt in der Verwechslung von **echten** und **virtuellen** Beteiligungen. Die Verwaltungsauffassung ist hier eindeutig: Virtuelle Beteiligungen und Aktienoptionen sind für § 3 Nr. 39 EStG keine begünstigten Vermögensbeteiligungen. Wer ein VSOP- oder Phantom-Share-Programm steuerlich wie eine echte Mitarbeiterbeteiligung behandelt, verfehlt schon den Ausgangspunkt.

Die dritte Fehlerquelle betrifft die Passung zwischen Vehikel und Fördernorm. Das Vermögensbildungsrecht erkennt die Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft ausdrücklich an; § 19a EStG dagegen öffnet sich ausdrücklich für mittelbare Beteiligungen über **Personengesellschaften**, nicht generell für jede zwischengeschaltete Gesellschaft. Wird die Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft als Kapitalgesellschaft organisiert, kann dies gesellschaftsrechtlich sinnvoll sein, aber die erhoffte Lohnsteuerförderung nach § 19a EStG gerade nicht automatisch sichern.

Die vierte Fehlerquelle liegt in den Nebeneffekten des Arbeitsverhältnisses. Leaver-Klauseln sind gesellschafts- und steuerrechtlich grundsätzlich handhabbar; sie zerstören nach der BFH-Rechtsprechung den eigenständigen wirtschaftlichen Gehalt der Beteiligung nicht automatisch. Das ändert aber nichts daran, dass verbilligte Erwerbe im Zeitpunkt der Einräumung Arbeitslohn auslösen können und dass die Sozialversicherungspflicht durch § 19a EStG nicht entfällt. Gerade diese Doppelspur aus Beteiligungsrecht und Arbeitsverhältnis wird in der Praxis häufig unzureichend dokumentiert.

Die fünfte Fehlerquelle ist formal. Werden etwa GmbH-Anteile mittelbar oder unmittelbar übertragen, ist § 15 GmbHG zu beachten; bei anderen Vehikeln gelten jeweils andere Form- und Registeranforderungen. Zugleich sind nach der Verwaltungsauffassung bloße Geldleistungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer zur Finanzierung der Beteiligung gerade nicht nach § 3 Nr. 39 EStG steuerfrei. Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaften scheitern deshalb oft nicht an der wirtschaftlichen Idee, sondern an der ungenauen rechtlichen und lohnsteuerlichen Umsetzung.

7. Kurzer Praxisfall

Eine wachstumsstarke GmbH möchte 80 Mitarbeiter wirtschaftlich beteiligen, ohne dass die Gesellschafterliste der GmbH laufend durch Beitritte, Austritte und Leaver-Fälle verändert wird. Die Gründer erwägen deshalb, eine zwischengeschaltete Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft einzurichten, an der die Mitarbeiter beteiligt werden und die ihrerseits die Beteiligung am operativen Unternehmen hält. Zivilrechtlich ist das ein typischer Anwendungsfall des indirekten Beteiligungsmodells.

Steuerlich ist nun aber genau zu unterscheiden. Soll die Förderung über § 19a EStG laufen, ist die aktuelle gesetzliche Öffnung für mittelbare Beteiligungen über **Personengesellschaften** zu beachten; eine zwischengeschaltete Kapitalgesellschaft wird von § 19a EStG nicht in gleicher Weise ausdrücklich erfasst. Soll stattdessen mit vermögenswirksamen Leistungen gearbeitet werden, kann die Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft im Rahmen des 5. VermBG durchaus eine tragfähige Rolle spielen. Die „richtige“ Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft ist daher nicht nur eine Frage der Governance, sondern ebenso eine Frage des **zutreffenden Förderregimes**.

Wird als Beteiligungsinstrument eine typisch stille Beteiligung gewählt, ist zusätzlich zu bedenken, dass laufende Gewinnanteile nach der BFH-Rechtsprechung grundsätzlich Kapitaleinkünfte und nicht Arbeitslohn sind. Ein etwaiger verbilligter Erwerb im Einräumungszeitpunkt kann dagegen lohnsteuerbar sein. Das Beispiel zeigt, dass die Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft nur dann sauber funktioniert, wenn **Vehikel, Beteiligungsgegenstand, Fördernorm und arbeitsvertragliche Flankierung** aus einem Guss gestaltet werden.

8. Ergebnis

Die Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft ist kein gesetzlicher Gesellschaftstyp, sondern ein **Strukturmodell** für mittelbare oder gebündelte Arbeitnehmerbeteiligungen. Ihre rechtliche Gestalt wird durch die gewählte Hülle bestimmt; ihre steuerliche Qualität richtet sich nach dem Zusammenspiel von § 3 Nr. 39 EStG, § 19a EStG, dem Fünften Vermögensbildungsgesetz und – je nach Instrument – den Regeln über stille Beteiligungen, GmbH-Anteile, Genussrechte oder Genossenschaftsguthaben.

Die Kernregel lautet daher: Die Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft ist kein Etikett, sondern eine **Kombinationsaufgabe**. Wer sie richtig gestalten will, muss vier Ebenen gleichzeitig beherrschen: die zivilrechtliche Hülle, den Beteiligungsgegenstand, das zutreffende steuerliche Förderregime und die arbeitsvertragliche Einbindung der Arbeitnehmer. Erst wenn diese Ebenen sauber zusammenpassen, wird aus der Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft ein tragfähiges Instrument für Bindung, Teilhabe und Finanzierung.