

Mitarbeiterinnenbeteiligungsprogramme im Vergleich

Lena Payer/Magdalena Holzer

Eine Grundvoraussetzung für erfolgreiche Unternehmen sind qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen. Gerade in einem zunehmend kompetitiven Arbeitsmarktumfeld können daher Mitarbeiterinnenbeteiligungsprogramme als extrinsische Motivationsquelle entscheidend für langfristigen Unternehmenserfolg sein. Unter einem Mitarbeiterinnenbeteiligungsprogramm kann gemeinhin jede Art der Beteiligung von Arbeitnehmerinnen am **Unternehmenserfolg** oder **Unternehmenskapital** der Arbeitgeberinnen verstanden werden. Weiters wird zwischen **echten** Beteiligungsmodellen und **virtuellen** Beteiligungsmodellen differenziert.¹ *Echte* Beteiligungsmodelle umfassen Kapitalbeteiligungen am Unternehmen der Arbeitgeberin beispielsweise über Eigenkapital, Fremdkapital oder etwa Mezzaninkapital. Demgegenüber besteht bei *virtuellen* Beteiligungsmodellen die Möglichkeit, Mitarbeiterinnen in Form von virtuellen Gesellschaftsanteilen bzw. Optionen auf virtuelle Gesellschaftsanteile zu beteiligen. Zudem sind seit dem Ökosozialen Steuerreformgesetz 2022 auch steuerbegünstigte Beteiligungen von Mitarbeiterinnen am Unternehmenserfolg im Rahmen der **Mitarbeiterinnengewinnbeteiligung** möglich. Mit dem Start-up-Förderungsgesetz wurde schließlich die Start-up-Mitarbeiterinnenbeteiligung als besondere steuerliche Begünstigung für Start-ups geschaffen. Der folgende Beitrag gibt einen Überblick über die verschiedenen Mitarbeiterinnenbeteiligungsprogramme, um anschließend einen Vergleich zu ermöglichen.

1. Kapitalbeteiligungsmodelle

1.1. Mitarbeiterinnenkapitalbeteiligung

1.1.1. Historische Entwicklung

Mit dem StRefG 1993 wurde in § 3 Abs 1 Z 15 lit b EStG eine Steuerbefreiung von Vorteilen aus unentgeltlich oder verbilligt abgegebenen Kapitalanteilen am Unternehmen der Arbeitgeberin eingeführt. Erklärtes Ziel des Gesetzgebers war es damals, Arbeitgeberinnen durch diese Maßnahme Kapital zur Verfügung zu stellen und eine stärkere Bindung der Arbeitnehmerinnen an das Unternehmen der Arbeitgeberin zu ermöglichen.² Arbeitnehmerinnen sind aufgrund der unentgeltlichen oder verbilligten Abgabe von Kapitalbeteiligungen gleichzeitig Dienstnehmerinnen und Gesellschafterinnen des Unternehmens. Die Entlohnung der Arbeitnehmerinnen enthält damit in weiterer Folge eine zumindest zum Teil variable Komponente, ist doch die Kapitalbeteiligung an die Entwicklung des Unternehmenserfolgs geknüpft.³

¹ *Gloser/Kulnigg/Puchner*, Das steuerliche Dilemma bei Start-up-(Mitarbeiter-)Beteiligungsprogrammen – ein möglicher Lösungsansatz? RdW 2020, 709 (709 f); *Hahn*, Virtuelle Mitarbeiterbeteiligung³ (2023) 4.

² Vgl. ErlRV 1237 BlgNR 18. GP 47; *Mayr/Schlager*, Steuerfreie Mitarbeitergewinnbeteiligungen im Konzern, in FS Zöchling (2022) 481 (482); *Fuchs* in *Büsser/Ehrke-Rabel/Hirschler/Petritz/Sutter* (Hrsg), EStG⁴⁰ Band III (2007) § 3 Abs 1 Z 1 bis 33 Rz 22.1; *Mayr/Hayden* in *Doralt/Kirchmayr/Mayr/Zorn* (Hrsg), EStG¹⁸ (2016) § 3 Abs 1 Z 13 bis 21 Rz 142.

³ *Leoni*, Volkswirtschaftliche Aspekte von Leistungsmodellen in *Lutz* (Hrsg), Leistungslohnmodelle (2010) 197 (200); *Egermann/Hauer*, Arbeitsrechtliche Aspekte von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen und Bonusregelungen, RdW 2013, 472 (473).

1.1.2. Voraussetzungen der steuerlichen Begünstigung

Der Vorteil aus der unentgeltlichen oder verbilligten Abgabe von Unternehmensaktien ist **bis zu einem Betrag von 3.000 EUR pro Jahr⁴ und Arbeitnehmerin steuerfrei**, sofern folgende Voraussetzungen erfüllt werden:⁵

- Bestehen der Beteiligung für mindestens fünf Jahre;
- die Beteiligung besteht unmittelbar am Unternehmen der Arbeitgeberin oder an verbundenen Konzernunternehmen;
- der Vorteil wird allen Arbeitnehmerinnen oder bestimmten Gruppen von Arbeitnehmerinnen gewährt.

Unmittelbare Beteiligung am Unternehmen/Konzernunternehmen

Die Beteiligung besteht unmittelbar am Unternehmen der Arbeitgeberin oder an einem mit dem Unternehmen der Arbeitgeberin verbundenen Konzernunternehmen. Eine Beteiligung an einem Fonds ist nicht begünstigt. Dies gilt auch dann, wenn der Fonds ausschließlich am Unternehmen der Arbeitgeberin beteiligt ist.⁶

Darüber hinaus können nur bestimmte Beteiligungsformen am Unternehmen der Arbeitgeberin von Arbeitnehmerinnen steuerbegünstigt erworben werden, wie bspw. Anteile an einer GmbH, an Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften, Aktien, Partizipations-scheine und Substanzgenussrechte oder echte stille Beteiligungen.⁷ Bei Ausgabe von Anteilen an einer GmbH oder der Ausgabe von Aktien sind überdies die rechtsform-spezifischen **Formvorschriften** zu beachten; etwa die Notariatsaktspflicht für die Über-tragung von Geschäftsanteilen an einer GmbH. Im Gegenzug erhalten Gesellschafte-rinnen einer GmbH gesetzliche Stimm- und Mitwirkungsrechte.⁸

Beteiligungsdauer

Die Beteiligung muss mindestens fünf Jahre bestehen, um eine langfristige Bin-dung von Arbeitnehmerinnen zu erreichen. Die Behaltefrist beginnt mit Ablauf des Kalenderjahres zu laufen, in dem die Beteiligung erworben wurde. Arbeitnehmerinnen müssen das Einhalten der Frist jährlich bis zum 31. März unter Vorlage eines Depot-auszugs nachweisen.⁹ Wird die Kapitalbeteiligung vor Ablauf der Behaltefrist verkauft, hat die Arbeitnehmerin dies der Arbeitgeberin unverzüglich zu melden. Erlangt die Ar-beitgeberin Kenntnis vom Verkauf, ist der ehemals steuerfrei belassene Vorteil aus der Kapitalbeteiligung als sonstiger Bezug gem § 67 Abs 10 EStG zu versteuern. Erfolgt die Veräußerung der Beteiligung nach der Behaltefrist, ist der gemeine Wert zum Zeit-punkt des Erwerbs der Beteiligung als Anschaffungskosten anzusetzen.¹⁰ Denn man-gels spezifischer Vorschriften in § 3 Abs 1 Z 15 lit b EStG sind die Bestimmungen des allgemeinen Teils des BewG maßgeblich¹¹ und der geldwerte Vorteil ist folglich mit dem gemeinen Wert am Abgabeort zu bewerten. Bei Beteiligungen, die an einer Börse notie-ren, entspricht der gemeine Wert jenem Börsenkurs am Tag der Übertragung der Be-teiligung.¹²

⁴ Bei Einführung im Zuge des Steuerreformgesetzes 1993 betrug der Freibetrag noch 10.000 Schilling. Dieser wurde sukzessive erhöht.

⁵ LStR 2002 Rz 85; *Dragaschnig/Sonnleitner*, Mitarbeiter – Gewinnbeteiligungen nach dem ÖkoStRefG 2022, in *Hirschler/Kanduth-Kristen/Zinnöcker/Stückler* (Hrsg), SWK-Spezial Einkommensteuer 2022, 66 (74 ff).

⁶ LStR 2002 Rz 85; *Mayr/Hayden* in *D/K/M/Z*, EStG¹⁸ § 3 Abs 1 Z 13 bis 21 Rz 149.

⁷ Vgl LStR 2002 Rz 87; *Fuchs* in *Büsser/Ehrke-Rabell/Hirschler* et al., EStG⁴⁰ Band III, § 3 Abs 1 Z 1 bis 33 Rz 22.1; *Mayr/Hayden* in *D/K/M/Z*, EStG¹⁸ § 3 Abs 1 Z 13 bis 21 Rz 146.

⁸ *Enzinger* in *Straube/Ratka/Rauter* (Hrsg), Wiener Kommentar zum GmbHG § 39 Rz 15 ff (Stand 1.5.2023).

⁹ *Mayr/Hayden* in *D/K/M/Z*, EStG¹⁸ § 3 Abs 1 Z 13 bis 21 Rz 150.

¹⁰ LStR 2002 Rz 90; *Mayr/Hayden* in *D/K/M/Z*, EStG¹⁸ § 3 Abs 1 Z 13 bis 21 Rz 152 und 156.

¹¹ *Moser*, Die Mitarbeiterbeteiligung im Lichte der Vermögenszuwachsbesteuerung, SWK 2011, 533 (534).

¹² *Mayr/Hayden* in *D/K/M/Z*, EStG¹⁸ § 3 Abs 1 Z 13 bis 21 Rz 155; LStR 2002 Rz 218.

Werden Anteile im Rahmen von Umgründungsvorgängen unter Anwendung des UmgrStG umgetauscht, gilt dies nicht als Übertragung der Beteiligung und eine Nachversteuerung kann unterbleiben. Jene Anteile, die im Zuge eines Umgründungsvorgangs erworben werden, treten an die Stelle der ursprünglich erworbenen Anteile. Für die fünfjährige Behaltefrist ist der Zeitpunkt maßgeblich, zu dem die ursprünglichen **Anteile** erworben wurden.¹³

Beteiligung von Arbeitnehmerinnen

Der Vorteil muss allen Arbeitnehmerinnen oder bestimmten Gruppen der Arbeitnehmerinnen gewährt werden. Die Höhe des Vorteils kann bei allen Arbeitnehmerinnen oder innerhalb einer Gruppe von Arbeitnehmerinnen nach objektiven Kriterien unterschiedlich gestaffelt sein. Möglich ist unter anderem eine Staffelung im Ausmaß eines Prozentsatzes des Bruttobezugs. Außerdem schadet es hinsichtlich der Steuerbefreiung nicht, wenn Mitarbeiterinnen individuell darüber entscheiden können, inwieweit sie die Steuerbegünstigung in Anspruch nehmen wollen.¹⁴

1.1.3. Ertragsteuerliche Behandlung von Mitarbeiterinnenkapitalbeteiligungen

Bei Mitarbeiterinnenkapitalbeteiligungen besteht in Höhe der steuerfrei belassenen Beträge (bis zu maximal 3.000 EUR pro Kalenderjahr und Mitarbeiterin) eine Befreiung von der Einkommensteuer. Zusätzlich ist der Vorteil aus Mitarbeiterinnenkapitalbeteiligungen von Sozialversicherungsbeiträgen und Lohnnebenkosten befreit. Jene Beträge, die die Grenze in Höhe von 3.000 EUR überschreiten, sind als geldwerter Vorteil aus dem Dienstverhältnis zu versteuern.¹⁵

Im Rahmen der Mitarbeiterinnenkapitalbeteiligung ist es jedoch nicht möglich, Mitarbeiterinnen unmittelbar am Jahreserfolg teilhaben zu lassen.¹⁶ Seit der ökosozialen Steuerreform besteht diese Möglichkeit in Form der Mitarbeiterinnengewinnbeteiligung gem § 3 Abs 1 Z 35 EStG. Dazu genauer in Abschnitt 2.

1.2. Mitarbeiterinnenbeteiligungsstiftung

Seit 2018 besteht überdies die Möglichkeit, eine Mitarbeiterinnenbeteiligungsstiftung als betriebliche Privatstiftung iSd § 4d Abs 4 EStG zu gründen. Über die Mitarbeiterinnenbeteiligungsstiftung können Aktien von Arbeitgeberinnengesellschaften an Arbeitnehmerinnen weitergegeben werden.¹⁷ Der geldwerte Vorteil aus solcherart unentgeltlich oder verbilligt abgegebenen Aktien ist **bis 4.500 EUR** steuerfrei. Auch im Rahmen der Mitarbeiterinnenbeteiligungsstiftung gilt als Voraussetzung für die Steuerbefreiung, dass der Vorteil allen Arbeitnehmerinnen oder bestimmten Gruppen von Arbeitnehmerinnen gewährt werden muss. Des Weiteren müssen die Aktien bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses auf eine Mitarbeiterinnenbeteiligungsstiftung übertragen werden, die diese treuhändig verwaltet und verwahrt. Etwaige Dividenden werden an die Mitarbeiterinnen weitergeleitet und unterliegen dort als Kapitalerträge einer Besteuerung mit 27,5 %.¹⁸ Eine vorzeitige Kündigung dieser Vereinbarung ist vertraglich auszuschließen.¹⁹

¹³ LStR 2002 Rz 218; *Mayr/Hayden* in *D/K/M/Z*, EStG¹⁸ § 3 Abs 1 Z 13 bis 21 Rz 154.

¹⁴ *Mayr/Hayden* in *D/K/M/Z*, EStG¹⁸ § 3 Abs 1 Z 13 bis 21 Rz 112; *Müller*, Aktuelles aus der Lohnverrechnung, SWK 2001, 553 (555); UFS 12.4.2013, RV/0580-L/11.

¹⁵ *Dragaschnig/Sonnleitner*, SWK-Spezial Einkommensteuer 2022, 66 (75).

¹⁶ *Mayr/Schlager*, in FS Zöchling (2022) 481 (482).

¹⁷ *Bleyer*, Mitarbeiterbeteiligungsstiftungsgesetz 2017 – Initiativantrag, ARD 2017, 18 (18).

¹⁸ *Kiesenhofner*, Die neue Mitarbeiterbeteiligungsstiftung, PV-Info 2017, 4 (4).

¹⁹ LStR 2002 Rz 90o; *Jakom*, EStG¹⁷ (2024) § 3 Rz 74f; *Bleyer*, ARD 2017, 18 (18).

1.3. Virtuelle Beteiligungsmodelle

1.3.1. Virtuelle Geschäftsanteile und Optionen auf virtuelle Geschäftsanteile

Während Mitarbeiterinnenbeteiligungsprogramme in ihrer ursprünglichen Form vor allem auf die Übertragung „echter“ Anteile oder die Gewährung von Optionen auf „echte“ Anteile ausgerichtet sind, hat sich vor allem bei Start-up-Unternehmen die Beteiligung über virtuelle Anteile bzw die Gewährung von Optionen auf virtuelle Anteile durchgesetzt. Diese Entwicklung kann vor allem darauf zurückgeführt werden, dass bei virtuellen Beteiligungsmodellen weniger weitreichende Mitbestimmungs-, Informations- und Kontrollrechte eingeräumt werden müssen. Zudem sind virtuelle Beteiligungsprogramme flexibler in der Ausgestaltung, verändern die Gesellschafterstruktur nicht und sind oft mit weniger Aufwand verbunden.²⁰ Des Weiteren bieten virtuelle Beteiligungsmodelle insbesondere für junge Unternehmen eine Möglichkeit, Mitarbeiterinnen an das Unternehmen zu binden. Denn gerade zu Beginn der unternehmerischen Tätigkeit werden häufig kaum Umsätze und längerfristig keine Gewinne erzielt, wodurch im Regelfall keine hohen Gehälter für besonders qualifizierte Mitarbeiterinnen aufgebracht werden können bzw eine Gewinn- oder Kapitalbeteiligung scheitert. Auch eine Beteiligung über Fremd- oder Mezzaninkapital scheidet aus, wenn Mitarbeiterinnen eigenes Kapital nicht einsetzen wollen oder können. Durch die Ausgabe virtueller Gesellschaftsanteile wird daher das Grundgehalt um eine erfolgsbezogene Komponente erweitert und Mitarbeiterinnen eine Teilhabe am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens gewährt.²¹

Synonym zur Bezeichnung „virtueller Gesellschaftsanteil“ oder „nicht realer Gesellschaftsanteil“ haben sich in der Praxis unter Einfluss der US-amerikanischen Venture-Capital-Szene, englische Begriffe wie „Virtual Share/Stock“, „Phantom Share/Stock“ oder „Exit/Dividend Participation Rights“ durchgesetzt.²² Gängige Abkürzungen für virtuelle Mitarbeiterinnenbeteiligungsprogramme sind etwa VSOP („**Virtual Stock Option Plan**“), PSOP („**Phantom Stock Option Plan**“) oder EDPP („**Exit and Dividend Participation Program**“).²³ Losgelöst von der gewählten Bezeichnung des virtuellen Beteiligungsprogramms ist zur Vornahme einer rechtlichen Beurteilung jedenfalls auf die inhaltliche Ausgestaltung abzustellen.²⁴

1.3.2. Rechtsverhältnis zwischen Gesellschaft und Mitarbeiterinnen

Die Abgabe virtueller Gesellschaftsanteile an Mitarbeiterinnen erfolgt auf der Grundlage eines **schuldrechtlichen Vertrags** (idR als „Phantom Share Agreement“ oder „Virtual Stock Option Plan“ bezeichnet), der zwischen den jeweiligen teilnehmenden Mitarbeiterinnen und der Gesellschaft abgeschlossen wird. Dem allgemeinen Grundsatz der Vertragsfreiheit folgend kann die schuldrechtliche Vereinbarung inhaltlich frei (mit Berücksichtigung der Grenze der Sittenwidrigkeit) im Sinne der Interessen der Vertragsparteien ausgestaltet werden.²⁵ Häufig wird in Verträgen zur Ausgabe von virtuellen Beteiligungen eine Vesting-Regelung aufgenommen, um Mitarbeiterinnen möglichst lange an das Unternehmen der Arbeitgeberin zu binden. Dabei wird festgelegt, dass Beteili-

²⁰ Beispielsweise ist bei den meisten echten Kapitalbeteiligungen ein Notariatsakt bei Anteilsübertragung erforderlich, oder Kapitalerhöhungen vor Ausgabe der Anteile nötig; *Mitterecker*, Der virtuelle Gesellschaftsanteil, GES 2020, 126 (128); *Gloser/Kulnigg/Puchner*, RdW 2020, 709 (710); *Feilmair/Andreewitch-Wallner*, Inhaltliche Ausgestaltung von virtuellen Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen in der Praxis, RdW 2022, 677 (677).

²¹ *Mitterecker*, GES 2020, 126 (126); *Kernbichler/Mitschka*, Mitarbeiterbeteiligung in Startups, ecolex 2022, 107 (107); *Feilmair/Andreewitch-Wallner*, RdW 2022, 677 (677).

²² *Mitterecker*, GES 2020, 126 (126); *Kernbichler/Mitschka*, ecolex 2022, 107 (108); *Feilmair/Andreewitch-Wallner*, RdW 2022, 677 (677).

²³ *Kernbichler/Mitschka*, ecolex 2022, 107 (108); *Feilmair/Andreewitch-Wallner*, RdW 2022, 677 (677).

²⁴ *Mitterecker*, GES 2020, 126 (126); *Kernbichler/Mitschka*, ecolex 2022, 107 (108 f).

²⁵ *Hahn*, Virtuelle Mitarbeiterbeteiligung³ 13; *Mitterecker*, GES 2020, 126 (128 f).

gungen im Abgabezeitpunkt nicht bereits in voller Höhe gewährt werden, sondern die Beteiligungshöhe mit Zeitablauf steigt. Verlassen Mitarbeiterinnen vor Ablauf der Vesting-Periode das Unternehmen, müssen sie gezwungenermaßen auf Teile oder je nach Vereinbarung auf den gesamten virtuellen Gesellschaftsanteil verzichten.²⁶

Im Vertrag sind jedenfalls jene Ereignisse ausdrücklich zu definieren, die zur Auszahlung der virtuellen Beteiligung führen. Außerdem ist festzuhalten, in welcher Reihenfolge die Auszahlung an begünstigte Mitarbeiterinnen vorgenommen werden soll. In der Regel wird das Auszahlungsereignis als „Exit-Event“ bezeichnet. Vertraglich kann festgehalten werden, dass bspw Share bzw Asset Deals oder ein Initial Public Offering (Börsengang) „Exit-Events“ darstellen und einen Auszahlungsanspruch der begünstigten Mitarbeiterinnen gegenüber der jeweiligen Gesellschaft begründen.²⁷

In Hinblick auf ihr Vermögen sind begünstigte Mitarbeiterinnen durch virtuelle Gesellschaftsanteile so gestellt, als wären sie tatsächlich mit einer bestimmten Zahl „realer“ Anteile an dem Unternehmen beteiligt. Somit können virtuelle Gesellschaftsanteile als schuldrechtliche Nachbildung realer Geschäftsanteile angesehen werden. Da durch virtuelle Beteiligungen das Grundgehalt um eine erfolgsbezogene Komponente erweitert werden soll, wird der schuldrechtliche Vertrag idR in Ergänzung zu einem bereits bestehenden Dienstvertrag abgeschlossen. Es besteht jedoch auch die Möglichkeit, die Abgabe virtueller Gesellschaftsanteile bereits im Dienstvertrag zu regeln. Die Ansprüche der begünstigten Mitarbeiterinnen richten sich dabei nach der jeweiligen vertraglichen Ausgestaltung.²⁸

Die Ausgabe virtueller Gesellschaftsanteile ist nicht an gesellschaftsrechtliche Beschränkungen für Kapitalmaßnahmen gebunden.²⁹ Da gerade keine „realen“ Gesellschaftsanteile ausgegeben werden, müssen virtuelle Anteile nicht erst durch eine Kapitalerhöhung geschaffen werden. Durch die schuldrechtliche Vereinbarung zur Abgabe virtueller Anteile erlangen begünstigte Mitarbeiterinnen keine „echte“ Gesellschafterinnenstellung, sondern lediglich eine gesellschafterähnliche Stellung. Virtuelle Gesellschafterinnen erhalten kein dingliches Recht am Gesellschaftsanteil und haben daher grundsätzlich keine Teilnahme- oder Stimmrechte in der Gesellschafterversammlung, keine Informations- und Kontrollrechte sowie keinen gesellschaftsrechtlichen Gewinnanspruch. Etwaige Mitbestimmungsrechte in der Gesellschaft können allenfalls nur im Rahmen der schuldrechtlichen Vereinbarung eingeräumt werden, aber nicht als dingliches Recht ausgestaltet werden. Virtuelle Gesellschafterinnen erhalten somit lediglich einen schuldrechtlichen Anspruch auf Zahlung einer Prämie im Fall des vorab definierten Ereignisses („Exit-Event“). Eine Eintragung der begünstigten Mitarbeiterinnen als virtuelle Gesellschafterin im Firmenbuch oder in die Aktienliste erfolgt, anders als bei „realen“ Gesellschaftsanteilen an einer GmbH oder AG, nicht. Begünstigte Mitarbeiterinnen sind folglich nicht nach außen hin sichtbar und bleiben im Hintergrund.³⁰

²⁶ *Mitterecker*, GES 2020, 126 (130 f); *Kernbichler/Mitschka*, *ecolex* 2022, 107 (110 f); *Feilmair/Andreewitch-Wallner*, RdW 2022, 677 (679).

²⁷ Die Aufzählung ist nur demonstrativ und nicht taxativ zu verstehen; *Feilmair/Andreewitch-Wallner*, RdW 2022, 677 (678); *Mitterecker*, GES 2020, 126 (130); *Kernbichler/Mitschka*, *ecolex* 2022, 107 (109).

²⁸ *Hahn*, Virtuelle Mitarbeiterbeteiligung³ 13; *Mitterecker*, GES 2020, 126 (128).

²⁹ Vor Ausgabe virtueller Anteile an Mitarbeiterinnen wird im Regelfall auf Ebene der Gesellschaft ein virtuelles Beteiligungsprogramm durch Gesellschafterbeschluss eingerichtet. Damit einhergehend ist der Umfang des Beteiligungsprogramms zu vereinbaren. Erfolgt die Einrichtung des virtuellen Beteiligungsprogramms auf Ebene der Gesellschaft, haben Begünstigte im Außenverhältnis einen Zahlungsanspruch gegenüber der Gesellschaft (*Kernbichler/Mitschka*, *ecolex* 2022, 107 [109]; *Geweßler/Steinhart*, Incentivierungsprogramme bei Start-ups, in *Hirschler/Kanduth-Kristen/Zinnöcker* (Hrsg), SWK-Spezial Einkommensteuer 2019, 162 [169 ff]).

³⁰ *Mitterecker*, GES 2020, 126 (128 f).

1.3.3. Ertragsteuerliche Behandlung virtueller Gesellschaftsanteile

Aus der gewährten virtuellen Beteiligung zugeflossene Vorteile sind regelmäßig als **Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit**, genauer als **sonstiger Bezug iSd § 67 EStG**, zu qualifizieren und dem progressiven Einkommensteuertarif zu unterwerfen. Denn die virtuelle Beteiligung wird den Arbeitnehmerinnen aufgrund des Arbeitsverhältnisses bzw für die erfolgreiche Arbeit oder den Beitrag zum Unternehmenserfolg gewährt. Werden Phantom Shares als höchstpersönliches Recht ausgegeben, indem sie weder veräußert noch übertragen werden können, entsteht bei der Ausgabe der virtuellen Anteile noch kein geldwerter Vorteil aus dem Arbeitsverhältnis und damit keine Steuerschuld.³¹ Dadurch wird **vermieden**, dass es zu einer **Dry-Income-Problematik** kommt, bei der die Arbeitnehmerin bereits bei Anteilsgewährung die Steuerschuld für den geldwerten Vorteil zu entrichten hätte. Sofern im Zeitpunkt der Gewährung der virtuellen Anteile noch kein Vermögenszuwachs erfolgt, entsteht die Steuerschuld daher erst mit dem Eintritt des vorab im schuldrechtlichen Vertrag definierten *Exit-Events*. Im Fall einer vereinbarten Vesting-Klausel entsteht der Auszahlungsanspruch nach Ablauf der Vesting-Periode. Scheidet die Mitarbeiterin vor Ablauf der Vesting-Periode aus, besteht grundsätzlich kein bzw nur ein verminderter Auszahlungsanspruch. Darüber hinaus fallen für Phantom Shares als Bonuszahlungen im Zeitpunkt des Zuflusses Lohnnebenkosten an. Ebenso sind die Zuflüsse aus einer virtuellen Beteiligung zur Bemessungsgrundlage der Sozialversicherungsbeiträge zu zählen und unterliegen der Versicherungspflicht des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes („**ASVG**“).³² Die steuerliche Begünstigung des § 67a EStG ist nicht auf virtuelle Gesellschaftsanteile anwendbar. Zur Möglichkeit eines steuerneutralen Wechsels von Phantom Shares zu Start-up-Mitarbeiterinnenbeteiligungen iSd § 67a EStG siehe Abschnitt 1.4.5.³³

1.4. Start-up-Mitarbeiterinnenbeteiligungen

1.4.1. Allgemeines

Im Zuge des Start-up-Förderungsgesetzes wurde schließlich die Start-up-Mitarbeiterinnenbeteiligung in **§ 67a EStG** eingeführt. Diese sieht steuerliche Begünstigungen für Start-up-Mitarbeiterinnenbeteiligungen hinsichtlich des Besteuerungszeitpunktes vor: aus Start-up-Mitarbeiterinnenbeteiligungen zugeflossene geldwerte Vorteile sollen zu einem späteren Zeitpunkt und mit **begünstigten Steuersätzen** besteuert werden. Insbesondere soll die Neuregelung des § 67a EStG die Problematik des **Dry-Income** eindämmen und Start-ups und KMUs die Option bieten, hochqualifizierte Mitarbeiterinnen durch eine entsprechende Beteiligung anzuwerben.³⁴ Die steuerliche Begünstigung iSd § 67a EStG ist allgemein auf Start-up-Mitarbeiterinnenbeteiligungen anwendbar. Auch für Unternehmenswertanteile, über deren Ausgabe eine Beteiligung an Flexiblen Kapitalgesellschaften ermöglicht wird, kann die steuerliche Begünstigung des § 67a EStG

³¹ *Kernbichler/Mitschka*, *ecolex* 2022, 107 (111); *Geweßler/Steinhart*, SWK-Spezial Einkommensteuer 2019, 162 (168 f); *Gutbrunner/Humer*, Zur Umwandlung von Phantom Shares in Unternehmenswert-Anteile, *ecolex* 2024, 852 (852).

³² *Mitterecker*, *GES* 2020, 126 (133); *Kernbichler/Mitschka*, *ecolex* 2022, 107 (112); *Feilmair/Andreevitch-Wallner*, *RdW* 2022, 677 (679); *Jakom*, *EStG*¹⁷ § 67 Rz 1; *Geweßler/Steinhart*, SWK-Spezial Einkommensteuer 2019, 162 (168 f); *Hirschler/Adriouich/Leo*, Ausgewählte Änderungen des Einkommen- und Körperschaftsteuergesetzes durch das AbgÄG 2024, *ÖStZ* 2024, 615 (620); *Gutbrunner/Humer*, *ecolex* 2024, 852 (853).

³³ Dies aufgrund deren Charakter als schuldrechtliche Bonusvereinbarungen. *Daxkobler/Mavher*, Schaffung einer neuen abgabenrechtlichen Begünstigung für Start-Up-Mitarbeiterkapitalbeteiligungen, *taxlex* 2023, 299 (301); *Jakom*, *EStG*¹⁷ § 67a Rz 1.

³⁴ *Geweßler/Steinhart*, SWK-Spezial Einkommensteuer 2019, 162 (162); *Salnikow*, Start-up-Förderungsgesetz 2023: Die neue Start-up-Mitarbeiterbeteiligung, *taxlex* 2023, 288 (288); *Holzer/Payerl/Stückler*, Die neue Rechtsform der Flexiblen Kapitalgesellschaft, *DJA* 2024, 18 (20); *ErlRV* 2321 BlgNR 27. GP 1 f.

in Anspruch genommen werden. Jedenfalls ist für die Inanspruchnahme der steuerlichen Begünstigung das Erfüllen der in § 67a Abs 2 EStG normierten Voraussetzungen entscheidend.³⁵

1.4.2. Voraussetzungen für Start-up-Mitarbeiterinnenbeteiligungen

Um die Begünstigung in Anspruch nehmen zu können, muss die Arbeitgeberin bzw das **Unternehmen** der Arbeitgeberin folgende Anforderungen erfüllen:³⁶

- Die Anteile müssen **unentgeltlich** und aus sachlichen, betriebsbezogenen Gründen **einer oder mehreren Arbeitnehmerinnen** gewährt werden. Eine Gegenleistung bis zur Höhe der auf den abgegebenen Anteil entfallenden Nominalen ist unschädlich und gilt dennoch als unentgeltliche Abgabe;
- im Jahresdurchschnitt dürfen **nicht mehr als 100 Arbeitnehmerinnen** beschäftigt werden;
- **Umsatzerlöse** betragen **nicht mehr als 40 Mio EUR**;
- das Unternehmen darf **nicht vollständig in einen Konzernabschluss** einbezogen werden. Außerdem dürfen Anteile am Kapital oder den Stimmrechten am Unternehmen nicht zu mehr als 25 % von Unternehmen gehalten werden, die ihrerseits in einen Konzernabschluss einzubeziehen sind;
- die Anteile müssen **innerhalb von 10 Jahren** nach Ablauf des Kalenderjahres **der Gründung des Unternehmens** gewährt werden. Unter Gründung eines Unternehmens wird die Schaffung einer bisher nicht vorhandenen betrieblichen Struktur gem § 2 Z 1 des Neugründungs-Förderungsgesetzes verstanden.

Für **Arbeitnehmerinnen** gelten folgende Voraussetzungen:³⁷

- Die Arbeitnehmerin ist weder unmittelbar noch mittelbar zu **10 %** oder mehr am Kapital des Arbeitgeberinnenunternehmens beteiligt (gilt im Zeitpunkt der Abgabe der Anteile und auch davor);
- Arbeitnehmerin und Arbeitgeberin vereinbaren, dass die Veräußerung oder Übertragung der Anteile unter Lebenden nur mit Zustimmung der Arbeitgeberin möglich ist (**Vinkulierungsklausel**);
- bei Erhalt der Anteile hat die Arbeitnehmerin schriftlich zu erklären, die **Besteuerung nach § 67a EStG in Anspruch nehmen zu wollen** (Option zur Start-up-Mitarbeiterinnenbeteiligung). Die schriftliche Erklärung und Höhe der Beteiligung sind in das Lohnkonto der Arbeitnehmerin aufzunehmen, andernfalls kann die Begünstigung nicht in Anspruch genommen werden.

Zudem muss das **Dienstverhältnis mindestens zwei Jahre** bestehen und die Arbeitnehmerinnen haben die ausgegebenen **Anteile mindestens drei Jahre zu halten**.³⁸

³⁵ Start-up-Förderungsgesetz, 879/BNR 27. GP, online abrufbar unter [³⁶ Vgl § 67a Abs 2 Z 1–3 EStG; Puchner/Gloser, SWK 2023, 1342 \(1343 f\); Holzer/Payer/Stückler, DJA 2024, 18 \(20\); Wild, RWZ 2023, 175 \(175 f\); Beiser, Mitarbeiter, Mitbeteiligte und Mitunternehmer im Licht Flexibler Kapitalgesellschaften und von Start-Up-Mitarbeiterbeteiligungen – eine Analyse verschiedener Gestaltungsinstrumente nach dem GesRÄG 2023 und dem Start-Up-Förderungsgesetz, ÖStZ 2024, 53 \(55\).](https://www.parlament.gv.at/gegenstand/XXVII/BNR/875; EriRV 2321 BlgNR 27. GP 1; Ludvik/Grabmayr, Die flexible Kapitalgesellschaft, SWK 2023, 1015 (1026); Eckert/Sternig, Unternehmenswertanteile, ecolex 2023, 917 (917); Holzer/Payer/Stückler, DJA 2024, 18 (20 f); Wild, Start-up-Mitarbeiterbeteiligung und Mindestkörperschaftsteuer: Die steuerlichen Maßnahmen des Start-up-Förderungsgesetzes, RWZ 2023, 175 (175); Puchner/Gloser, Die neue Start-up-Mitarbeiterbeteiligung, SWK 2023, 1342 (1342).</p></div><div data-bbox=)

³⁷ Vgl § 67a Abs 2 Z 4–6 EStG; Puchner/Gloser, SWK 2023, 1342 (1344); Wild, RWZ 2023, 175 (176); Holzer/Payer/Stückler, DJA 2024, 18 (20 f); Beiser, ÖStZ 2024, 53 (55).

³⁸ Der Fristenlauf beginnt im Zeitpunkt der erstmaligen Abgabe der Anteile; EriRV 2321 BlgNR 27. GP 5; Holzer/Payer/Stückler, DJA 2024, 18 (22).

Wie soeben angemerkt, ist die steuerliche Begünstigung des § 67a EStG nur dann anwendbar, wenn das Unternehmen Umsatzerlöse unter 40 Mio EUR pro Jahr erzielt. Nach den Erläuterungen zum Start-up-Förderungsgesetz orientiert sich dieser Wert an den unternehmensrechtlichen Rechnungslegungsvorschriften.³⁹ In Umsetzung der EU-Richtlinie 2023/2775 wurden jedoch mit der UGB-Schwellenwerte-Verordnung die bisher bestehenden Grenzen für Bilanzsumme und Umsatzerlöse nach § 221 UGB angehoben. Die Erhöhung der Größenklassen erfolgte als Reaktion auf die anhaltende Inflation im europäischen Raum, denn insbesondere Klein- und Mittelunternehmen haben aufgrund ansteigender Inflationsraten zunehmend die Schwellenwerte überschritten und waren in der Folge mit Rechnungslegungsvorschriften konfrontiert, die ursprünglich für größere Unternehmen konzipiert wurden. Die Verordnung trat am 20.11.2024 in Kraft und ist auf Geschäftsjahre anzuwenden, die am oder nach dem 1.1.2024 beginnen.⁴⁰ Folglich sind als mittelgroße Kapitalgesellschaften jene Unternehmen zu qualifizieren, die Umsatzerlöse von 12,5 Mio bis 50 Mio EUR erzielen. Da sich § 67a Abs 2 Z 2 lit b EStG jedoch keines dynamischen Verweises bedient, sind für Zwecke des § 67a EStG weiterhin 40 Mio EUR heranzuziehen. Aus systematischen Gründen wäre eine inflationsbedingte Anpassung der Umsatzgrenze des § 67a EStG jedoch angezeigt; zumal nach den Erläuterungen des Gesetzgebers zu § 67a Abs 2 EStG die Beurteilung der Umsatzgrenze im Lichte der unternehmensrechtlichen Rechnungslegungsvorschriften erfolgen soll.⁴¹

1.4.3. Zeitpunkt der Besteuerung

Das Besteuerungsregime des § 67a EStG sieht vor, Start-up-Mitarbeiterinnenbeteiligungen nicht bereits bei Gewährung der Anteile, sondern erst im **Zeitpunkt des Zuflusses des geldwerten Vorteils** zu besteuern; typischerweise bei Veräußerung der Anteile durch Arbeitnehmerinnen. Darüber hinaus führen auch die **Beendigung** des Dienstverhältnisses, die **Aufhebung der Vinkulierungsklausel**, die **Liquidation der Arbeitgeberin** oder der **Tod** der Arbeitnehmerin zum Zufluss des geldwerten Vorteils und lösen so die Besteuerung der Start-up-Mitarbeiterinnenbeteiligung aus.⁴²

Außerdem werden Start-up-Mitarbeiterinnenbeteiligungen besteuert, wenn die Arbeitgeberin die in den §§ 76–79, 84 und 87 EStG normierten Pflichten nicht mehr wahrnimmt. Durch diesen Zufluss-Tatbestand soll insbesondere der Wegzug von Arbeitgeberinnen aufgegriffen werden. Im Gegensatz dazu ist im Gesetz für den Wegzug von Arbeitnehmerinnen kein spezieller Tatbestand in § 67a EStG vorgesehen, denn bei Wegzug von Arbeitnehmerinnen ist der geldwerte Vorteil und allfällige Wertsteigerungen aus Start-up-Mitarbeiterinnenbeteiligungen, über die Arbeitnehmerinnen nicht frei verfügen können, nach der Bestimmung des Art 15 OECD-MA zu besteuern. Infolgedessen greift das Kausalitätsprinzip und der Wegzug bewirkt per se keine Einschränkungen hinsichtlich der Besteuerungsbefugnis Österreichs.⁴³ Für den Fall, dass die Arbeitnehmerin frei über die Beteiligung verfügen könnte, wäre zur Besteuerung allfälliger Wertsteigerungen Art 13 OECD-MA anzuwenden.⁴⁴ Bei Einschränkung des österreichischen

³⁹ EriRV 2321 BlgNR 28. GP 2.

⁴⁰ *Hirscher/Stückler/Koo*, Die Veröffentlichung der UGB-Schwellenwerte-VO und ihre praktischen Konsequenzen für die Jahresabschlüsse ab 2024, RWZ 2024, 393 (393); *Graschitz*, Anpassung der Größenklassen durch die UGB-Schwellenwerte-Verordnung, RWK 2024, 406 (406).

⁴¹ Vgl EriRV 2321 BlgNR 27. GP 2.

⁴² Vgl § 67a Abs 3 EStG; EriRV 2321 BlgNR 27. GP 3 und 5; *Ludvik/Grabmayr*, SWK 2023, 1015 (1027); *Puchner/Gloser*, SWK 2023, 1342 (1347 f); *Holzer/Payer/Stückler*, DJA 2024, 18 (21); *Wild*, RWZ 2023, 175 (176).

⁴³ *Waser* in *Aigner/Kofler/Tumpel* (Hrsg), DBA² (2019) Art 15 Rz 49 ff; *Holzer/Payer/Stückler*, DJA 2024, 18 (21).

⁴⁴ Aufgrund der Vinkulierungsverpflichtung sollten diese Fälle (zumindest vor dem Zufluss) nicht auftreten. *Wild*, Update: Start-Up-Mitarbeiterbeteiligung, RWZ 2024, 22 (24).

Besteuerungsrechts durch einen Wegzug der Arbeitnehmerin ist die Entstrickungsbesteuerung gem § 27 Abs 6 Z 1 EStG anzuwenden.⁴⁵

1.4.4. Ertragsteuerliche Behandlung der Start-up-Mitarbeiterinnenbeteiligung

Als Grundlage der Besteuerung des geldwerten Vorteils aus Start-up-Mitarbeiterinnenbeteiligungen ist im Regelfall (Veräußerung) der Veräußerungserlös abzüglich etwaiger Anschaffungskosten in Form von Nominalzahlungen heranzuziehen. Werden Beteiligungen an die Gesellschaft unentgeltlich rückübertragen oder mit Verlust veräußert, entsteht kein geldwerter Vorteil und eine Besteuerung entfällt.⁴⁶ Für die Fälle des § 67a Abs 3 Z 2 bis 5, bei denen es nicht aufgrund einer Veräußerung zum Zufluss des geldwerten Vorteils kommt, ist als Bemessungsgrundlage der gemeine Wert im Zuflusszeitpunkt anzusetzen.⁴⁷

Diese ermittelte Bemessungsgrundlage ist zu 75 % mit einem Sondersteuersatz iHv 27,5 % zu besteuern. Auf die übrigen 25 % ist der progressive Einkommensteuertarif anzuwenden.⁴⁸ Sozialversicherungsbeiträge werden während des laufenden Dienstverhältnisses bis zur Veräußerung (bzw dem Eintritt anderer Umstände, die zum Ende der Pflichtversicherung führen) aufgeschoben. Der Aufschub knüpft jedoch an die Dauer des bestehenden Dienstverhältnisses an. Eine vom laufenden Dienstverhältnis losgelöste Beitragspflicht ist nicht vorgesehen. Zur Vereinfachung der Lohnverrechnung normiert § 50a Abs 2 ASVG eine fixe Beitragsgrundlage, gedeckelt durch die Höchstbeitragsgrundlage. Für jenen Anteil des geldwerten Vorteils, der mit einem Sondersteuersatz iHv 27,5 % besteuert wird, fallen keine Lohnnebenkosten an. Der Anteil der Bemessungsgrundlage, der dem progressiven Steuersatz zu unterwerfen ist, unterliegt Lohnnebenkosten.⁴⁹ Ohne die Inanspruchnahme der steuerlichen Begünstigung des § 67a EStG wären die zugeflossenen Veräußerungserlöse, unter Berücksichtigung der bereits versteuerten oder steuerfrei gewährten Anteile, als Einkünfte aus Kapitalvermögen mit dem besonderen Steuersatz von 27,5 % gem § 27a Abs 1 Z 2 EStG zu besteuern.

Die Abgaben werden grundsätzlich über den Lohnsteuerabzug durch die Arbeitgeberin abgeführt. Fließt der geldwerte Vorteil aus Start-up-Mitarbeiterinnenbeteiligungen erst nach Beendigung des Dienstverhältnisses zu, muss die begünstigte Arbeitnehmerin verpflichtend in die Veranlagung gehen (§ 69a Abs 4 Z 3 EStG).⁵⁰

1.4.5. Steuerneutraler Umstieg von virtuellen Gesellschaftsanteilen auf Start-up-Mitarbeiterinnenbeteiligungen

Da gerade im Start-up-Bereich in den letzten Jahren zunehmend virtuelle Beteiligungsprogramme eingeführt wurden, stellte sich bei Einführung der neuen Start-up-Mitarbeiterinnenbeteiligung insbesondere die Frage, ob und wie diese virtuellen Beteiligungsprogramme ggf in das neue System der Start-up-Mitarbeiterinnenbeteiligung überführt werden können.⁵¹

Grundsätzlich ist kein formelles Verfahren verankert, das bei einer Umwandlung von Phantom Shares auf Start-up-Mitarbeiterinnenbeteiligungen einzuhalten ist. Der Um-

⁴⁵ Puchner/Gloser, SWK 2023, 1342 (1348); Holzer/Payer/Stückler, DJA 2024, 18 (21); EriRV 2321 BlgNR 27. GP 4 f.

⁴⁶ Vgl EriRV 2321 BlgNR 27. GP 3; Holzer/Payer/Stückler, DJA 2024, 18 (21).

⁴⁷ Vgl Wild, RWZ 2023, 175 (177).

⁴⁸ Puchner/Gloser, SWK 2023, 1342 (1349); Holzer/Payer/Stückler, DJA 2024, 18 (21).

⁴⁹ Vgl EriRV 2321 BlgNR 27. GP 7; Holzer/Payer/Stückler, DJA 2024, 18 (22).

⁵⁰ Vgl EriRV 2321 BlgNR 27. GP 5; Ludvik/Grabmayr, SWK 2023, 1015 (1027); Puchner/Gloser, SWK 2023, 1342 (1349); Holzer/Payer/Stückler, DJA 2024, 18 (22); Wild, RWZ 2023, 175 (177 f).

⁵¹ Zur Problematik auch EriRV 2610 BlgNR 27. GP 9.

stieg erfolgt durch Beenden der schuldrechtlichen Vereinbarung und das Gewähren von Kapitalanteilen, für die die Begünstigung des § 67a EStG in Anspruch genommen werden kann⁵² (und die dem Ausmaß der zuvor am vollständig verwässerten Stammkapital gehaltenen Phantom Shares entsprechen).⁵³ Dieser Vorgang würde nach allgemeinen ertragsteuerlichen Grundsätzen in weiterer Folge zu einem steuerlichen Tauschvorgang bzw einer Realisierung und Versteuerung des geldwerten Vorteils aus den virtuellen Gesellschaftsanteilen führen.⁵⁴

Im Abgabenänderungsgesetz 2024 („AbgÄG 2024“) wurde jedoch der steuerneutrale Umstieg von virtuellen Gesellschaftsanteilen („phantom shares“) auf Start-up-Mitarbeiterinnenbeteiligungen vorgesehen und steuerlich begünstigt. Die Regelung ist in der Bestimmung des § 124b Z 459 EStG verankert und bis Jahresende 2025 befristet. Sofern Arbeitnehmerinnen im Zeitraum von 1.1.2024–31.12.2025 anstatt bestehender virtueller Gesellschaftsanteile eine Start-up-Mitarbeiterinnenbeteiligung erhalten, ist dies nach der vorgesehenen Neuregelung als Abgabe der Anteile gegen eine Gegenleistung bis zur Höhe des Nennwerts iSd § 67a Abs 1 EStG anzusehen. Daher ist kein geldwerter Vorteil anzusetzen und eine Besteuerung entfällt. Im Zeitpunkt des Wechsels in die Start-up-Mitarbeiterinnenbeteiligung müssen allerdings sowohl arbeitnehmerinnen- als auch arbeitgeberinnenseitig die Voraussetzungen des § 67a Abs 2 EStG erfüllt werden.⁵⁵

Von einem Umstieg von Phantom Shares auf Start-up-Mitarbeiterinnenbeteiligungen kann weder pauschal abgeraten noch angeraten werden. Vielmehr sind die Interessen und Wünsche der beteiligten Personen zu bewerten und gewichten, um eine Empfehlung abgeben zu können. In Anbetracht der bis Jahresende befristeten Möglichkeit zum Wechsel sollte die Vorteilhaftigkeit der steuerlichen Begünstigungen jedoch zeitnah evaluiert werden. Ausführlich zu den unterschiedlichen zu berücksichtigenden Faktoren siehe Abschnitt 3.2.

2. Mitarbeiterinnengewinnbeteiligung

2.1. Historische Entwicklung

Eine steuerliche Begünstigung für die Beteiligung von Arbeitnehmerinnen am Gewinn des Unternehmens wurde im Zuge des Ökosozialen Steuerreformgesetzes 2022 mit der Bestimmung des § 3 Abs 1 Z 35 EStG geschaffen.⁵⁶ Wie bereits bei der Mitarbeiterinnenkapitalbeteiligung iSd § 3 Abs 1 Z 15 lit b EStG, verfolgt der Gesetzgeber mit der Regelung das Ziel, die Bindung der Arbeitnehmerinnen am Unternehmen der Arbeitgeberin zu stärken, sowie zur nachhaltigen finanziellen Absicherung und Erhöhung der Liquidität der Arbeitgeberin beizutragen.⁵⁷ Konzeptionell finden sich bei der Mitarbeiterinnengewinnbeteiligung gem § 3 Abs 1 Z 35 EStG einige Parallelen zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung nach § 3 Abs 1 Z 15 lit b EStG.⁵⁸

⁵² Darunter fallen etwa GmbH-Anteile, Unternehmenswertanteile oder auch vergleichbar ausgestaltete Genussrechte. EriRV 2610 BlgNR 27. GP 9.

⁵³ *Gutbrunner/Humer*, *ecolex* 2024, 852 (853 f).

⁵⁴ Vgl *Titz/Wild*, *AbgÄG 2024*: Neuerungen bei Entnahmen aus Personengesellschaften, Unternehmensgruppen, Start-Up-Mitarbeiterbeteiligungen und Investmentfonds, *RWZ* 2024, 172 (178).

⁵⁵ EriRV 2610 BlgNR 27. GP 6 f; *Puchner/Gloser*, *Begünstigte Umwandlung von virtuellen Anteilen für Start-ups*, *SWK* 2024, 910 (911); *Hirschler/Adriouch/Leo*, *ÖStZ* 2024, 615 (620).

⁵⁶ Fehlende steuerliche Begünstigungen für Erfolgsbeteiligungen von Arbeitnehmerinnen in dieser Form wurden bereits viel diskutiert (vgl *Mayr/Schlager*, in *FS Zöchling* [2022] 481 [483]).

⁵⁷ EriRV 1293 BlgNR 27. GP 3 f; *Dragaschnig/Sonnleitner*, *SWK-Spezial Einkommensteuer* 2022, 66 (74); *Zwick-Pevny/Daxkobler* in *Büsser/Ehrke-Rabel/Hirschler* et al, *EStG*⁷² Band III § 3 Abs 1 Z 35 Rz 35b.

⁵⁸ *Mayr/Schlager*, in *FS Zöchling* (2022) 481 (484).