

MITARBEITER - GEWINNBETEILIGUNG IN SLOWENIEN

Im März 2026 trat das novellierte Gesetz über die Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer in Kraft (Amtsblatt der Republik Slowenien Nr. 14/2026 vom 24. Februar 2026; im Folgenden: ZUDDob-1), das eine attraktivere Regelung des Instituts der Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer am Unternehmensgewinn verspricht; 30% Endbesteuerung für Arbeitnehmer und 100% zusätzliche Verminderung der KoeSt-Bemessungsgrundlage für den Arbeitgeber.

Wer ist anspruchsberechtigt

Arbeitnehmer ist eine natürliche Person, die auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags in einem Arbeitsverhältnis mit der Gesellschaft steht. Bei der Gewinnbeteiligung werden alle Arbeitnehmer zu **gleichen Bedingungen einbezogen**; die Gesellschaft kann jedoch eine Mindestdauer der Beschäftigung im Geschäftsjahr festlegen, höchstens jedoch bis zu sechs Monate.

Das Gesetz stellt auch ein **Mitglied der Geschäftsleitung**, einen **Prokuristen** und einen **CEO** einem Arbeitnehmer gleich, sofern diese Person über einen Arbeitsvertrag verfügt und nicht bereits auf dieser Grundlage zur Gewinnbeteiligung berechtigt ist. Demgegenüber gilt ein **wesentlich beteiligter Anteilinhaber** der Gesellschaft **nicht als** Arbeitnehmer.

Als **Person mit einer wesentlichen Beteiligung an der Gesellschaft** gilt nach dem Gesetz eine natürliche Person, die unmittelbar oder mittelbar über mindestens 10 % der Stimmrechte oder über eine **Beteiligung von mindestens 10 % am Kapital** der Gesellschaft verfügt. Als Person mit einer wesentlichen Beteiligung gelten auch nahestehende Personen, nämlich der Ehegatte oder der Lebenspartner.

Auszahlungsmodelle

Das Gesetz führt drei Modelle der Gewinnbeteiligung ein:

- › **Geldmodell**: Ausschüttung des Gewinns an die Arbeitnehmer in Geld;
- › **Aktienmodell**: Zuteilung von Aktien an die Arbeitnehmer;
- › **Geschäftsanteilsmodell**: Zuteilung von Geschäftsanteilen an die Arbeitnehmer.

Für die meisten Gesellschaften wird in der Praxis das Geldmodell am besten geeignet sein; das Gesetz ermöglicht jedoch auch die **Kombination eines oder mehrerer** Modelle im Rahmen derselben Vertrags. Unabhängig von der Wahl muss jedes gewählte Modell für **alle Arbeitnehmer** gelten.

Verfahren zur Umsetzung der Mitarbeiter-Gewinnbeteiligung

Nach dem ZUDDob-1 stehen **zwei Wege** zur Einführung eines Modells zur Auszahlung des Gewinns an Arbeitnehmer zur Verfügung: durch **(a) ein Vertrag** oder durch **(b) einen Plan**.

Der Anspruch auf Gewinnbeteiligung entsteht, wenn die Gesellschafterversammlung einen Beschluss über die Verwendung des Gewinns fasst. Anschließend bestimmt die Geschäftsleitung den dem einzelnen Arbeitnehmer zustehenden Betrag und informiert ihn darüber spätestens innerhalb von 30 Tagen nach Abschluss des Vertrags bzw. nach Fassung des Beschlusses.

Die Auszahlung bzw. der Erwerb von Aktien oder Geschäftsanteilen erfolgt anschließend in der Art und Weise und innerhalb der Fristen, die in dem Vertrag oder im Plan festgelegt sind.

a. Vertrag über die Gewinnbeteiligung

Der erste Weg erfolgt über einen **Vertrag über die Gewinnbeteiligung**. Der Vertrag kann für ein oder mehrere Geschäftsjahre abgeschlossen werden, aber auch für ein vergangenes Geschäftsjahr, sofern er in dem Geschäftsjahr abgeschlossen wird, in dem die Gesellschafterversammlung den Beschluss über die Verwendung des Gewinns für dieses Geschäftsjahr gefasst hat. Die Gesellschaft darf gleichzeitig nur einen solchen Vertrag haben, der für alle Arbeitnehmer gilt. Im Rahmen desselben Vertrags kann sie jedoch ein oder mehrere Modelle anwenden.

Im Vertrag werden **die Kriterien zur Bestimmung** des dem einzelnen Arbeitnehmer zustehenden Betrags festgelegt. Die Kriterien können eine Kombination aus Gehalt, Anwesenheit, durchschnittlicher Arbeitnehmerzahl, individueller Arbeitsleistung sowie weiteren Kriterien, soweit erforderlich, umfassen.

Wesentlich ist, dass alle **Arbeitnehmer zu gleichen Bedingungen** am Gewinn beteiligt werden.

Darüber hinaus muss der Vertrag auch die Vertragsparteien, die gewählten Modelle, den Gewinnanteil, die Auszahlungsfrist, die Regeln betreffend die Mindestdauer der Beschäftigung, die Art der Unterrichtung, die Folgen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie die Regeln über die Verfügung über Aktien oder Geschäftsanteile festlegen.

Die Initiative zu ihrem Abschluss kann von den Arbeitnehmern, der Geschäftsleitung sowie den Gesellschaftern oder Aktionären ergriffen werden. Wird die Initiative von den Arbeitnehmern ergriffen, muss die Geschäftsleitung innerhalb von 15 Tagen eine begründete Stellungnahme ausarbeiten und die Arbeitnehmer darüber unterrichten.

Auf Seiten der Gesellschaft wirkt im Verfahren die Geschäftsleitung bzw. wirken bevollmächtigte Personen mit. Über den Abschluss des Vertrags entscheidet auf Seiten der Gesellschaft die Gesellschafterversammlung mit einfacher

Mehrheit des vertretenen Stammkapitals. Der Gesellschaftsvertrag bzw. die Satzung der Gesellschaft muss die Verwendung des Gewinns für die Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer grundsätzlich zulassen; das Gesetz lässt jedoch ausdrücklich auch zu, dass die Gesellschafterversammlung dies durch einen besonderen Beschluss ermöglicht.

Auf Seiten der Arbeitnehmer wird der Vertrag in der Regel von einer repräsentativen Gewerkschaft, dem Betriebsrat, einem Arbeitnehmervertreter oder unmittelbar von den Arbeitnehmern in einer Arbeitnehmerversammlung angenommen.

b. Beschluss über die Gewinnbeteiligung und Verteilungsplan

Die zweite Möglichkeit besteht in einem Beschluss über die Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer und einem Verteilungsplan.

Dieser Weg kommt in Betracht, wenn der Vertrag nicht innerhalb von 45 Tagen ab Einreichung der Initiative abgeschlossen wird. In diesem Fall kann die Gesellschafterversammlung auf Initiative der Arbeitnehmer, der Geschäftsleitung, eines Aktionärs oder eines Gesellschafters einen **Beschluss über die Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer** fassen.

Nach Fassung des Beschlusses erstellt die Geschäftsleitung einen **Gewinnverteilungsplan**. Dieser muss vorsehen, dass das Modell für alle Arbeitnehmer gilt, die in dem Jahr, für das der Gewinn verteilt wird, für die gesetzlich zulässige Mindestdauer beschäftigt waren, wobei diese Dauer höchstens sechs Monate betragen darf. Außerdem muss der Plan ein oder mehrere Modelle, die Auszahlungsfrist sowie die Bedingungen für die Verfügung über Aktien bzw. Geschäftsanteile festlegen. Im Falle eines Verteilungsplans müssen **mindestens 5 % des Jahresüberschusses** dieses Geschäftsjahres an die Arbeitnehmer verteilt werden.

Der Anspruch auf Gewinnbeteiligung entsteht, sobald die Gesellschafterversammlung den **Beschluss über die Verwendung des Gewinns** fasst. Anschließend bestimmt die Geschäftsleitung den dem einzelnen Arbeitnehmer zustehenden Betrag und informiert

ihn darüber spätestens innerhalb von 30 Tagen nach Abschluss des Vertrags bzw. nach Fassung des Beschlusses.

Die Auszahlung bzw. der Erwerb von Aktien oder Geschäftsanteilen erfolgt anschließend in der Art und Weise und innerhalb der Fristen, die im Vertrag oder im Plan festgelegt sind.

Der Weg über einen Beschluss und einen Verteilungsplan ist in **formeller Hinsicht anspruchsvoller**, da das Gesetz die Kriterien und Beschränkungen der Auszahlung sehr genau festlegt. Mindestens 30 % und höchstens 90 % der Auszahlung werden anteilig nach dem Anteil des einzelnen Arbeitnehmers an der Bruttolohnsumme verteilt, mindestens 10 % und höchstens 70 % hingegen zu gleichen Teilen auf alle Arbeitnehmer.

Zusätzlich können auch die individuelle Arbeitsleistung und andere Kriterien berücksichtigt werden, wobei jedes dieser zusätzlichen Kriterien höchstens 30 % der Auszahlung ausmachen darf.

Voraussetzungen für die besondere steuerliche Behandlung

Für Gewinnausschüttungen an Arbeitnehmer gilt eine besondere steuerliche Behandlung, wenn die folgenden **Voraussetzungen** erfüllt sind:

- › der für die Arbeitnehmer bestimmte Gewinnanteil übersteigt weder 33 % des Jahresüberschusses noch 20 % der Bruttolohnsumme des Geschäftsjahres, dessen Gewinn verteilt wird;
- › das Verhältnis zwischen dem höchsten und dem niedrigsten dem einzelnen Arbeitnehmer zustehenden Betrag darf das Verhältnis von 1:8 nicht überschreiten;
- › alle Arbeitnehmer sind zu gleichen Bedingungen am Gewinn beteiligt.

Außerdem muss eine der beiden Voraussetzungen in Bezug auf das **durchschnittliche monatliche Bruttogehalt** (im Folgenden: „DMBG“) erfüllt sein:

- › das DMBG der Gesellschaft ist höher als das DMBG im privaten Sektor des Vorjahres, und das Wachstum des DMBG erreicht mindestens 70 % des Wachstums des DMBG in derselben Abteilung der Standardklassifikation der Wirtschaftszweige; oder
- › das DMBG ist höher als 120 % des DMBG im privaten Sektor des Vorjahres, und das Wachstum des DMBG übersteigt die durchschnittliche jährliche Inflationsrate in Slowenien im Vorjahr.

Wichtig ist außerdem, dass die besonderen Vergünstigungen nach dem Gesetz nicht mit bestimmten anderen Sonderregelungen im selben Jahr kombiniert werden können.

Das Gesetz schließt sie aus, wenn bereits eine besondere Behandlung für Rechte auf den Kauf bzw. Erwerb von Aktien oder Geschäftsanteilen nach dem ZDoh-2, die besondere Behandlung für Arbeitnehmer innovativer Start-up-Unternehmen oder die Regelung nach dem Gesetz über Arbeitnehmer-Eigentumsgenossenschaften angewandt wurde.

Besondere steuerliche Behandlung auf Ebene der Gesellschaft

Die Gesellschaft kann eine Minderung der Bemessungsgrundlage für die Körperschaftsteuer in Höhe von 100 % des Betrags des Gewinns aus dem Vorjahr geltend machen, der an die Arbeitnehmer ausgeschüttet wurde. Die Minderung ist auf die Höhe der Bemessungsgrundlage begrenzt.

Gleichzeitig bestimmt das Gesetz, dass Kosten bzw. Aufwendungen, die im Zusammenhang mit dem Betrag entstehen, für den diese Steuervergünstigung geltend gemacht wird, bei der Ermittlung der Bemessungsgrundlage in keinem Steuerzeitraum berücksichtigt werden, mit Ausnahme der vom Arbeitgeber gezahlten Sozialversicherungsbeiträge. Dies bedeutet, dass auch die rechnungslegungs- und steuerliche Behandlung mit der Anwendung der Steuervergünstigung abgestimmt sein muss.

Besondere steuerliche Behandlung bei den Arbeitnehmern

Einkünfte, die ein Arbeitnehmer auf Grundlage des **Geldmodells** erhält, werden nach der besonderen steuerlichen Behandlung besteuert, wenn zwei Voraussetzungen erfüllt sind:

- › die Einkünfte werden in 2 gleichen Teilbeträgen im Abstand von mindestens einem Jahr ausgezahlt; und
- › der Arbeitnehmer steht zum Zeitpunkt des Zuflusses der Einkünfte in einem Arbeitsverhältnis zum Auszahler der Einkünfte.

In diesem Fall werden **die Einkünfte nicht in die jährliche steuerliche Bemessungsgrundlage einbezogen; die Einkommensteuer wird mit einem Steuersatz von 30 % erhoben und gilt als endgültige Steuer.**

Beim **Aktienmodell** und beim **Geschäftsanteilsmodell** wird der Wert der erhaltenen Aktien oder Geschäftsanteile ebenfalls nicht in die jährliche steuerliche Bemessungsgrundlage einbezogen; **vielmehr wird Einkommensteuer mit einem Steuersatz von 25 % festgesetzt, die als endgültige Steuer gilt.** Die nach diesem Gesetz erworbenen Geschäftsanteile und Aktien sind grundsätzlich für drei Jahre gebunden und dürfen während dieses Zeitraums nicht veräußert werden.

Diese Einkünfte werden auch nicht in die Bemessungsgrundlage für die Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge einbezogen. Dies gilt sowohl für das Geldmodell als auch für das Aktienmodell und das Geschäftsanteilsmodell.

Mitteilungspflichten und Aufsicht

Der Vertrag oder der Beschluss ist von der Geschäftsleitung spätestens innerhalb von 15 Tagen nach Abschluss bzw. Fassung dem für Wirtschaft zuständigen Ministerium zu übermitteln. Dieselbe 15-Tage-Frist gilt auch bei Änderungen oder beim Außerkrafttreten des Vertrags.

Übergangsbestimmungen für die Gewinne der Jahre 2025 und 2026

Für die Jahre 2025 und 2026 sieht das Gesetz eine Lockerung der Voraussetzungen hinsichtlich des Lohnwachstums bei der besonderen steuerlichen Behandlung vor. Anstelle von 70 % des Wachstums in der jeweiligen Wirtschaftstätigkeit genügen 50 %; anstelle der Überschreitung der gesamten durchschnittlichen jährlichen Inflationsrate genügt die Hälfte der Inflationsrate.

Beispiel: Eine Gesellschaft mit 16 Arbeitnehmern erzielt im Geschäftsjahr 2026 einen Gewinn von EUR 200.000 und möchte 10 % dieses Gewinns nach einem Gewinnverteilungsplan an die Arbeitnehmer verteilen. Im Plan legt sie fest, dass 60 % des Betrags anteilig nach den Gehältern und 40 % zu gleichen Teilen auf alle Arbeitnehmer verteilt werden.

- › **Gesamte jährliche Bruttolohnsumme:**
EUR 444.000
- › **Zu verteiler Betrag:** $200.000 \times 10 \% =$
EUR 20.000
- › **Anteil nach Bruttogehältern:** $20.000 \times 60 \% =$
EUR 12.000
- › **Gleicher Anteil für alle Arbeitnehmer:**
 $20.000 \times 40 \% =$ EUR 8.000 / 16 = EUR 500 je Arbeitnehmer.

Die zustehenden Beträge belaufen sich auf:

- › 10 Arbeitnehmer mit einem Bruttogehalt von EUR 2.500 erhalten jeweils EUR 810,81 + EUR 500 = EUR 1.310,81
- › 5 Arbeitnehmer mit einem Bruttogehalt von EUR 1.600 erhalten jeweils EUR 518,92 + EUR 500 = EUR 1.018,92
- › der Geschäftsführer mit einem Bruttogehalt von EUR 4.000 erhält EUR 1.297,30 + EUR 500 = EUR 1.797,30

Das Verhältnis zwischen der höchsten und der niedrigsten Auszahlung beträgt somit etwa 1,76 : 1 und überschreitet daher nicht die Grenze von 1 : 8. Erfolgt die Auszahlung in zwei gleichen Teilbeträgen im Abstand von mindestens einem Jahr, kann bei den Arbeitnehmern die besondere steuerliche Behandlung angewandt werden.

Autoren



Mateja Babič

E Mateja.Babic@wts-tax.si
T +386 40 509 499



Jerneja Štremfelj

E Jerneja.Stremfelj@wts-tax.si
T +386 59 071 705

Über WTS Global

Mit Vertretungen in über 100 Ländern hat sich WTS Global bereits zu einer führenden Position als globale Steuerkanzlei entwickelt, die das gesamte Spektrum an Steuerdienstleistungen anbietet, und strebt danach, die weltweit führende Steuerkanzlei ohne Wirtschaftsprüfung zu werden.

WTS Global verzichtet auf die Wirtschaftsprüfung, um Interessenkonflikte bei den internationalen Kunden langfristig zu vermeiden und um ein vertrauenswürdiger Berater zu sein. Zu den Kunden von WTS Global zählen multinationale Unternehmen, internationale Mittelständler sowie Privatkunden und Family Offices.

Die Mitgliedsfirmen von WTS Global werden durch strenge Qualitätsprüfungen sorgfältig ausgewählt. Sie sind starke lokale Akteure in ihrem Heimatmarkt, die der Ehrgeiz eint, eine wirklich globale Praxis aufzubauen, die die Steuerberater der Zukunft ausbildet und die neue digitale Steuerwelt vorwegnimmt.

WTS Global kombiniert effektiv hochrangige Steuerexpertise aus verschiedenen Kulturen und Hintergründen und bietet erstklassige Kompetenzen in den Bereichen Beratung, Inhouse, Regulierung und Digital, gepaart mit der Fähigkeit, in einer sich ständig verändernden Welt wie erfahrene Geschäftsleute zu denken.

www.wts.com

Imprint

WTS TAX d.o.o.
Žanova ulica 3 | 4000 Kranj
Slowenien
T +386 59 071 705
<http://www.wts-tax.si/>
office@wts-tax.si

Aussage: Die oben genannten Informationen dienen als allgemeine Anleitung mit Respekt zum Thema. Diese allgemeinen Anleitungen sollten nicht als Grundlage für die Durchführung einer Transaktion oder Geschäftsentscheidung herangezogen werden, sondern vielmehr sollte die Beratung eines qualifizierten Steuerberaters sollte auf der Grundlage der individuellen Situation des Steuerpflichtigen eingeholt werden. Obwohl unsere Artikel sorgfältig geprüft wurden, übernehmen wir keine Verantwortung für Ungenauigkeiten oder Auslassungen. Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an den Autoren.

Um sich von Steuernachrichten abzumelden, senden Sie uns eine E-Mail an office@wts-tax.si mit dem Titel ABMELDUNG. Sie uns bitte eine E-Mail an office@wts-tax.si mit dem Betreff ABMELDUNG.