

1 **Debattenbeitrag des Fachausschusses Wirtschaft, Arbeit und**

2 **Technologie zum Thema Mitarbeiterbeteiligungen**

3 In der Diskussion zu Mitarbeiterbeteiligungen und den kürzlich vom Bundesministerium für
4 Wirtschaft und Energie (BMWi) sowie dem Bundesverband Deutsche Startups e.V. (BVDS)
5 vorgelegten Studien^{1 2} wirbt der Fachausschuss Wirtschaft Arbeit und Technologie für eine
6 differenzierte Betrachtung der Belange der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit
7 besonderem aber nicht ausschließlichen Blick auf die Interessen der Startup-Wirtschaft.

8 **Allgemeine Einschätzung**

9 Die vom BVDS vorgelegte Studie („ESOP-Studie“³) begründet ihre Forderung zur
10 Einführung einer „fairen“ Beteiligung der Mitarbeiter in Startup-Unternehmen mit vier
11 wesentlichen Zielen:

- 12 1. **Höhere Identifikation und Motivation** aller Mitarbeitenden mit ihrer Arbeit und
13 dem Unternehmen selbst
- 14 2. **Fachkräftegewinnung und -bindung** an das Unternehmen
- 15 3. Schaffung eines **Werkzeugs zur Vermögensbildung** der Mitarbeitenden
- 16 4. Initiierung eines Finanzierungs- und Innovationskreislaufes (durch Beteiligungen
17 vermögend gewordene Mitarbeiter*innen gründen mit diesem Kapital selbst oder
18 investieren in neue Startups)

19 Mitarbeiterbeteiligungen haben sich in der Praxis durch eine stärkere Identifikation und
20 Teilhabe am Unternehmenserfolg oft bewährt und sind daher unterstützungswert. Wird eine
21 Mitarbeiterbeteiligung mit echter Teilhabe am unternehmerischen Geschehen verbunden
22 bringt dies positive Effekte für das Unternehmen und die Belegschaft⁴.

23 Start- und Scaleups⁵ kommt eine besondere und wachsende Bedeutung angesichts einer
24 nachlassenden Investitionstätigkeit in einer Zeit des technologischen Wandels, eines
25 langsameren Produktivitätswachstums in der Wirtschaft und einer Verlagerung der
26 Aktivitäten im F&E-Bereich auf kleinere und junge Unternehmen zu. Die Unterstützung von
27 Start-ups sowie die Schaffung eines für ihre Entwicklung günstigen Umfelds durch den
28 Staat ist von zunehmender Wichtigkeit. Das gilt auch in Anbetracht der wachsenden
29 Konkurrenz unter den Ökosystemen. Startups (zumindest die mit hohem Digitalanteil) sind
30 beweglich und können ihren Standort in einer globalisierten Welt leicht verlegen. Ihre

1 BVDS (2020): #ESOPasap. Faire Mitarbeiterbeteiligung in Startups – mit Unternehmergeist Innovation und Wachstum beschleunigen. Bundesverband Deutsche Startups e.V., Berlin im Juni 2020

2 BMWi (2020): Verbreitung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland und Europa. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie. 16.04.2020

3 ESOP = Employee Stock Option Plan, bzw. Employee Stock Ownership Plan. Auf die Diskussion der unterschiedlichen Beteiligungsmodelle gehen wir hier nicht ausführlich ein. Wir verweisen an dieser Stelle aber auf die nicht immer trennscharf verwendete Begriffe, von denen ESOP bereits ein konkretes Beteiligungsmodell (Belegschaftsaktie) beschreibt, in der Debatte aber meist von einer Mitarbeiterbeteiligung im Allgemeinen gesprochen wird.

4 Nach der Studie des BMWi können positive Effekte für das Unternehmen und die Belegschaft vor allem dort nachgewiesen werden, wo „durch Modelle finanzieller Partizipation geschaffene Anreize [...] von größerer Teilhabe an den Entscheidungsprozessen begleitet sind. [...] Produktivitätssteigerungen [...] können von den am Unternehmen beteiligten Arbeitnehmern nämlich nur dann erwartet werden, wenn diese auch in der Lage sind, auf die damit verbundenen Entscheidungen Einfluß zu nehmen.“ vgl. hierzu: vgl. BMWi (2020): S. 7f.

5 Scaleups sind Startups, die sich nach erfolgreicher Einführung ihrer Produkte in der Wachstumsphase befinden.

- 31 Fachkräfte sind noch beweglicher und stehen meistens neuen beruflichen
32 Herausforderungen (jenseits von Landesgrenzen) offen gegenüber,
- 33 Die Stärkung der Mitarbeiterbeteiligung ist in einem gesamtgesellschaftlichen und
34 wirtschaftlichen Rahmen zu sehen. Das bedeutet im sozialdemokratischen Sinne u.a.
35 Rücksicht auf allgemeine Ziele der Wirtschafts- und Steuerpolitik:
- 36 ● Wahrung des ArbeitnehmerInnenschutzes bei sich schnell wandelnden Markt- und
37 Beschäftigungsstrukturen. Hier ist insbesondere darauf zu achten, dass die
38 positive Wirkung einer stärkeren Bindung zum arbeitgebenden Unternehmen nicht
39 umschlägt und die Bewegungsfreiheit der MitarbeiterIn im Markt einschränkt (was
40 einen Zielkonflikt mit den Bindungsbestrebungen der Arbeitgebenden darstellt)
41 bzw. ihre Interessenvertretung in Lohnverhandlungen negativ beeinflusst.
 - 42 ● Reduzierung der wachsenden Einkommen- und Vermögensungleichheit in der
43 Gesellschaft, u.a. durch eine stärkere Progression des Steuersystems (u.a. durch
44 stärkere Besteuerung von Vermögen). Im Bereich der Mitarbeiterbeteiligung
45 erscheint die steuerliche Förderung zugunsten Verdienender mit unterem und
46 mittlerem Einkommen als sinnvoll.
 - 47 ● Angleichung in der steuerlichen Behandlung der verschiedenen Ertragsarten, u.a.
48 zwischen Einkünften aus Kapitalvermögen und aus nichtselbständiger Arbeit.
- 49 Zu entwickelnde Lösungen sollen hierbei unterschiedlich gelagerten Interessen und
50 Anforderungen gerecht werden:
- 51 ● Beteiligungsmodelle sollen nicht nur **für Führungskräfte sowie**
52 **Schlüsselpersonal**, sondern auch **von Mitarbeitenden mit untergeordneten**
53 **Funktionen bzw. geringem Qualifikationsgrad** ausgelegt werden.
54 Unterschiedliche betriebliche Aufgaben und berufliche Perspektiven bedingen
55 einen anders gelagerten Bedarf nach Einfluss auf Unternehmensentscheidungen
56 sowie eine unterschiedliche Fähigkeit und daher Bereitschaft, finanzielles Risiko zu
57 tragen.
58 Insbesondere bei Mitarbeitenden in den unteren und mittleren Einkommens-
59 schichten ist ein Zugang zu Kapitalvermögen in einem ausgeglichenen
60 Risikorahmen zu ermöglichen, auch wenn das Eingehen von Mitarbeiterbe-
61 teiligungen per se meistens einem Ausfallrisiko (bspw. durch Insolvenz des
62 Unternehmens) unterliegen. Hier ist den beteiligten Mitarbeitenden ein besonderer
63 Schutz zu bieten.
 - 64 ● **Jeweils angepasste Lösungen für Großunternehmen, KMU's sowie von**
65 **Startups**, die sich in ihrem Verhalten von den anderen jeweils differenzieren.
66 Durch gleichzeitige Verfolgung der Entwicklung und Besetzung des eigenen
67 Marktes forcieren Startups Ihr Wachstum trotz oft beträchtlicher Anfangsverluste
68 mit dem Ziel, den Unternehmensmarktwert durch erwartete künftige
69 überdurchschnittliche Gewinne zu maximieren. Dadurch entsteht oft der Zwang zur
70 Herbeiführung eines baldigen Verkaufs des Unternehmens an finanziell potenteren
71 Investoren, die den durch Wachstum gesteigerten Liquiditätsbedarf besser
72 abdecken können⁶. Das hat Folgen für die Gestaltung von Mitarbeiterbeteiligungen
73 (z.B. im Vergleich zu rein gewinnorientierten Modellen).

⁶ Es soll hier nicht unerwähnt bleiben, dass ein Verkauf durchaus auch im Sinne des am Unternehmen beteiligten Arbeitnehmenden sein kann, da sie bzw. er durch den Verkauf den Gegenwert der ansonsten illiquiden Beteiligung erhalten.

74 Schließlich ist das Thema der Mitarbeiterbeteiligung in Verbindung mit dem einer aktiveren
75 Vermögensbildungspolitik zu bringen, insbesondere wenn Rahmenlösungen für
76 Mitarbeitende mit niedrigerem Einkommen entwickelt werden. Dies bedingt u.a. eine
77 Novellierung des steuerlichen Freibetrags gem. § 3 Nr. 39 EStG und der Arbeitnehmer-
78 Sparzulage gem. fünftem Vermögensbildungsgesetz.

79 **Allgemeiner Rahmen für Mitarbeiterbeteiligungen**

80 Überlegungen zur Schaffung neuer bzw. zur Novellierung bestehender Modelle einer
81 Mitarbeiterbeteiligung befinden sich damit zwangsläufig in einem Spannungsfeld, eine faire
82 Struktur für den Austausch fixer Lohnanteile gegen Kaufoptionen auf Unternehmensanteile,
83 deren Wert schwer zu ermitteln ist, auszugestalten Ein Zielkonflikt kann sich ferner aus der
84 Vermengung der Interessen der Mitarbeitenden mit denen der EigentümerInnen ergeben,
85 wie oben bereits angedeutet.

86 Dennoch führen ausgewogene Beteiligungsmodelle zu einer stärkeren Identifikation der
87 Belegschaft mit dem Unternehmen und verbessern die Teilhabe der Mitarbeitenden am
88 Unternehmenserfolg.

89 **1. Ansatz für Mitarbeitende mit unterem und mittlerem Einkommen**

90 Erfahrungen in anderen europäischen Ländern zeigen, dass Fondslösungen einen
91 erfolgreichen Ansatz darstellen. Diese werden meistens im Rahmen von Vereinbarungen
92 zwischen Belegschaft und Arbeitgeber angeboten und sind daher üblicherweise nicht ad
93 personam, sondern an alle Mitarbeiter eines Unternehmens gerichtet. Sie haben
94 ausserdem den Vorteil, eine auch im steuerlichen Sinne gezielte Gestaltung zu
95 ermöglichen.

96 Fonds nehmen in angelsächsischen Ländern oft die Form eines Trusts an, deren Anteile
97 von den Arbeitnehmenden gehalten⁷. Diese Lösungen bieten allerdings keine
98 Portfoliodiversifizierung (Streuung der Beteiligung) in sich und können Situationen ergeben,
99 in denen Mitarbeitende durch eine gemessen am eigenen Vermögen hohe Beteiligung in
100 eine unerwünschte Abhängigkeit von Arbeitgebenden geraten.

101 Fondslösungen wie in Frankreich⁸ sind vorzuziehen, die eine Portfoliodiversifizierung sowie
102 die Zusammenlegung der Initiativen mehrerer Arbeitgeber und damit die Erzielung
103 wichtiger Skaleneffekte begünstigen. Diese Synergie ermöglicht dabei auch die
104 Anwendbarkeit auf kleinere Unternehmen, denen derartige Beteiligungsmodelle sonst
105 verwehrt wären. Frankreich greift hier auf eine mittlerweile konsolidierte und erfolgreiche
106 Erfahrung zurück⁹.

107 Die Grundzüge der skizzierten Fondslösung könnten wie folgt aussehen:

- 108 1. Einrichtung eines Fonds auf der Basis von Vereinbarungen zwischen
109 ArbeitgeberInnenseite und Belegschaft mit der Möglichkeit, dass mehrere

⁷ In GB z.B.: SIP – Share Incentive Plans, die auch nicht Firmenangehörigen angeboten werden können bzw. SAYE – Save As You Earn und CSOP – Company Share Option Plans, während z.B. bei KMU's ausgewählten Führungskräften EMI – Enterprise Management Incentives angeboten werden.

⁸ Zu erwähnen sind: PEE – Plans d'épargne entreprise verbunden mit einem FCPE d'actionariat salarié, dessen Zweck die Haltung von Aktien bzw. Anteilen des Arbeitgebers ist.

⁹ Lt. Cranet (2015) führen 53% der französischen Betriebe mit mehr als 200 MA Mitarbeiterkapitalbeteiligungsprogramme (Deutschland: 22%). Lt. ECS (2013) beträgt die Zahl bei Betrieben mit mehr als 10 MA 8,5% (Deutschland: 3,2%). Nur 1,7% der Beschäftigten in Deutschland sind am eigenen Unternehmen beteiligt (EWCS, 2015). Diese Ergebnisse sind im Detail in der erwähnten BMWi Studie kommentiert.

- 110 Unternehmen (u.a. KMU's) einen gemeinsamen Fonds führen. Das Instrument ist
111 sämtlichen Beschäftigten eines Unternehmens anzubieten.
- 112 2. Fondszuführungen durch die Mitarbeitenden (z.B. über Gewinnbeteiligungen) und
113 die Arbeitgebenden.
- 114 3. Steuerbegünstigungen unter Einhaltung einer Mindestanlagefrist (z.B. 3-5 Jahre).
115 Vor ihrem Auslauf wäre die Auflösung der Investition ohne Verzicht auf
116 Steuerbegünstigungen nur in besonderen Fällen möglich wie u.a. im Rahmen einer
117 Veräußerung des Unternehmens („change of control“).
118 Der Fonds würde beim Fehlen eines Marktes als Käufer auftreten und dadurch für
119 die Liquidität der Anteile sorgen. Der Preis könnte fortlaufend nach festgelegten
120 Kriterien durch einen externen Verwalter bestimmt werden (s. Punkt 8)¹⁰.
- 121 4. Prozentual maximale Anlage des Kapitals eines Mitarbeiters in Aktien bzw. Anteilen
122 der eigenen Arbeitgeberin. Nicht börsennotierte Werte sind von einem anerkannten
123 und unabhängigen Sachverständigen zu schätzen.
- 124 5. Steuerbegünstigungen können, wie in Frankreich, sämtliche durch die
125 Fondsbeteiligung erzielten Erträge (z.B. Befreiung von der Einkommensteuer aber
126 Entrichtung der Sozialbeiträge) betreffen, solange sie in dem Fonds gehalten
127 werden. Erträge aus einer Auflösung nach dem Auslauf der Mindestanlagefrist
128 können ebenfalls begünstigt behandelt werden¹¹.
- 129 6. Vertretung der Interessen der Mitarbeiter in der Versammlung der Anteilseigner/
130 Aktionäre durch einen von ihnen gewählten Vertreter.
- 131 7. Beim Verlassen des Arbeitgebers wäre eine Beibehaltung der Fondsanteile bzw.
132 die Auflösung zu einem fairen Preis möglich (kein „bad leaver“ Fall).
- 133 8. Fondsverwaltung durch eine externe Vermögensverwaltungsgesellschaft.
- 134 Die SPD schlug bereits in 2007 einen „Deutschlandsfonds“¹² als Beteiligungsgesellschaft
135 vor, die die Mitarbeiterbeteiligungen an Unternehmen in einem Topf halten würde. Durch
136 die Bündelung der Anteile wird das doppelte Risiko des Arbeits- und Anlageverlusts im
137 Falle der Insolvenz des Arbeitgebenden grundsätzlich vermieden.
- 138 In der hier vorgestellten Lösung fehlt zwar die zwangsläufige Bündelung aller
139 Mitarbeiterbeteiligungen – allerdings:
- 140 ● Mehr Gestaltungsfreiheit ist auf der Basis von Vereinbarungen innerhalb einzelner
141 Betriebe unter Berücksichtigung unternehmensbezogener Bedürfnisse möglich.
142 Dadurch kann auch die Problematik der oft für die Mehrheitsanteilseignerinnen und
143 -eigener schwer handhabbaren Vertretung der Mitarbeitenden innerhalb der
144 Unternehmensstrukturen, insbesondere in der Gesellschafterversammlung, eine
145 sinnvolle Lösung finden.

¹⁰ Transparente Bewertungsverfahren und -methoden sind hier einzuführen (s. S.8, Punkt 1)

¹¹ In Frankreich sind sämtliche durch die Fondsbeteiligung erzielten Erträge von der Einkommensteuer aber nicht von der Entrichtung der Sozialbeiträge befreit, solange sie in dem Fonds gehalten werden.

¹² SPD-Parteivorstand; SPD-Bundestagsfraktion (2007): Deutschlandfonds für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Eckpunkte für mehr Mitarbeiterbeteiligung, Bericht der gemeinsamen „Arbeitsgruppe Mitarbeiterbeteiligung“ von SPD-Parteivorstand und SPD-Bundestagsfraktion, Juni 2007. Berlin.

146 ● Eine Risikostreuung durch die Begrenzung der Beteiligung am Unternehmen ist
147 ebenfalls möglich. Anders als im Falle eines *Deutschlandsfonds* findet allerdings
148 eine klare Stärkung der Mitarbeiterbindung zum Unternehmen statt.

149 ● Das Problem der Vergemeinschaftung des Investitionsrisikos bei
150 Mitarbeiterbeteiligungen unter allen Beteiligten an dem Fonds kann gemieden
151 werden, wenn sie unter separater Verwaltung und Zuordnung des wirtschaftlichen
152 Risikos dem jeweiligen Mitarbeiter stehen. Somit wären u.a
153 Investitionsentscheidungen in dem Fonds zur Aufnahme des wirtschaftlichen
154 Risikos nicht erforderlich,

155 Es ist hier zu erwähnen, dass insbesondere das Fehlen einer Stärkung der Bindung zur
156 eigenen Arbeitgeberin zur Ablehnung eines *Deutschlandsfonds* durch die Arbeitgeber
157 führte. Obwohl diese Lösung aus verschiedenen Gründen einen besonderen Anreiz hat, ist
158 ihre Realisierbarkeit auch heute aus politischen Gründen zu bezweifeln.

159 **2. Ansatz für Führungs- und Fachkräfte**

160 Eine weitgehende Gestaltungsfreiheit sollte grundsätzlich im Falle der
161 Mitarbeiterbeteiligungen bei führenden Kräften und anderem Schlüsselpersonal gelten,
162 zumal Angebote selektiv an einzelne Personen und nicht an die gesamte Mitarbeiterschaft
163 gerichtet werden. Die Bedingungen und Modalitäten der Beteiligung können im Normalfall
164 in einer direkten vertraglichen Vereinbarung zwischen Managerin und Unternehmen
165 niedergelegt werden.

166 Eine Fondslösung mit besonderen Anreizen für die Belegschaft sollte als grundsätzlichen
167 Zweck eine Sonderstellung der Verdienenden von niedrigen und mittleren Einkommen
168 haben.

169 **3. Einsatz einer Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft im Falle der** 170 **Unternehmensnachfolge**

171 In verschiedenen Ländern, insbesondere mit Blick auf KMU's, sind dedizierte Instrumente
172 eingeführt worden, die den Kauf durch die Belegschaft erleichtern.

173 Großbritannien bietet u.a. den „EOT- Employee Ownership Trust“ und Frankreich den
174 „FCPE de reprise“ an. Beide Strukturen bilden eine besondere Version der Mitarbeiter-
175 beteiligung, wobei der Trust bzw. der Fonds Kredite – auch vom Verkäufer selbst – zum
176 Kauf des Unternehmens aufnehmen kann. Die üblichen steuerlichen Anreize für
177 Beteiligungsgesellschaften der Arbeitnehmenden gelten grundsätzlich auch hier. Hinzu
178 kommen noch Vergünstigungen bei der Rückführung der erhaltenen Finanzierung, z.B.
179 wenn Dividenden aus dem Unternehmen hierfür verwendet werden.

180 Spanien kennt die „Societad laboral“ als Lösung, die insbesondere für sehr kleine
181 Unternehmen geeignet ist. Der Ansatz ist der einer Genossenschaft, allerdings in der Form
182 einer GmbH (societad limitada) bzw. Aktiengesellschaft (societad anónima).

183 Auch in Anbetracht der Bedeutung des Mittelstands für Deutschland und des Bedarfs nach
184 ad hoc Lösungen für den Kauf durch die Belegschaft wird hier angeregt, eine
185 maßgeschneiderte Fondsstruktur auf ähnlicher Basis wie in Frankreich oder Großbritannien
186 einzuführen. In diesem Rahmen könnten auch gezielte Steuererleichterungen
187 berücksichtigt werden¹³.

¹³ Bei EOT's in Grossbritannien: Befreiung von der Capital Gain Tax und Möglichkeit der Verknüpfung mit einem Profit Sharing Plan. In Frankreich: Der FCPE de reprise in Verbindung mit einem Plan d'épargne d'entreprise erlaubt, wie FCPE's allgemein, die Befreiung von der Einkommensteuer – aber nicht von den Sozialabgaben.

188 **Steuerrechtliche Fragen bei Beteiligungsmodellen**

189 **1. Besteuerung von geldwerten Vorteilen bei der Ausübung von Kaufoptionen**

190 Wesentlicher Kritikpunkt in der Debatte um Beteiligungsmodelle – insbesondere in Bezug
191 auf Startups – ist, dass geldwerte Vorteile aus Mitarbeiterprogrammen¹⁴, insbesondere bei
192 der Ausübung von Kaufoptionen vor dem Exit, als Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit
193 und nicht aus Kapitalvermögen behandelt werden. Dies wird als „ungerecht“ empfunden,
194 kann aber derzeit für die am Unternehmen beteiligten Spitzenkräfte (i.d.R. Führungskräfte)
195 durch die Einschaltung einer Zweckgesellschaft (Beteiligungsgesellschaft) gelöst werden.
196 Diese hält und investiert ihre Anteile¹⁵, welche damit erst bei Ausschüttung an ihre
197 EigentümerInnen der Einkommensteuer unterliegen. Es ist klar, dass solche Modelle nur
198 für einen kleinen Personenkreis (Spitzenverdienende und Investoren) auch aus
199 Kostengründen praktikabel sind und keine Lösung für gesamte Belegschaften darstellen
200 können.

201 Für direkt beteiligte Mitarbeiter und Eigentümerinnen wird die finanzielle Belastung
202 zusätzlich dadurch erhöht, dass bei der Ausübung von Kaufoptionen noch vor dem Exit die
203 Einkommensteuer auf dem entstandenen geldwerten Vorteil neben dem Preis für die
204 erworbenen Anteile gleichzeitig fällig ist, ohne dass Geldzuflüsse zur Entlastung der
205 Liquidität des Erwerbers erfolgen (sog. „dry income“).

206 Der BVDS schlägt mit Blick auf die besonderen Bedürfnisse der Startups vor:

- 207 • Geldwerte Vorteile (z.B. bei der Ausübung von Optionen auf Anteile des
208 Arbeitgebenden) sollen als Kapitalerträge behandelt werden
- 209 • Die somit entstandenen Steuern werden erst bei der Veräußerung der erworbenen
210 Anteile fällig.

211 Folgende Einwände können demgegenüber geltend gemacht werden:

- 212 • Es ist kaum zu bezweifeln, dass der geldwerte Vorteil als Bestand der Belohnung
213 des Mitarbeitenden anzusehen ist und keinen Ertrag aus einer Kapitalanlage
214 darstellt. Für eine solche Anlage wird auch kein eigenes Geld von Mitarbeitenden
215 „angelegt“. Sie entsteht als Gegenleistung für getätigte Arbeit.
- 216 • Analog hierzu lauten auch die allgemeinen Regeln in anderen Ländern, wo
217 Steuervergünstigungen¹⁶ meistens im Rahmen von Sonderregelungen gewährt
218 werden, z.B. durch die Einrichtung von besonderen Programmen in Form von
219 Fonds bzw. Trusts, wie oben dargelegt¹⁷.

¹⁴ Diese entstehen z.B. bei der Ausübung von Kaufoptionen durch den Mitarbeiter nach verstrichenem vesting period (d.h. der Wartezeit, bis die von ihm gehaltenen Option ausgeübt werden darf). Der geldwerte Vorteil entspricht der Differenz zwischen dem Wert des erworbenen Anteils zum Zeitpunkt der Ausübung der Option und dem (meistens bevorzugten) bezahlten Preis. Da es meistens bei Startups und herkömmlichen KMU's um nicht börsennotierte Unternehmen geht, ist das Thema der Anwendung von transparenten Bewertungsmethoden und -verfahren in ihrem Falle von besonderer Bedeutung.

¹⁵ Die Anteile am Unternehmen befinden sich nicht mehr in ihrem Privatvermögen.

¹⁶ Fällige Sozialbeiträge dürfen in diesem Zusammenhang nicht vergessen werden. Hier wird of keine Ausnahme gegenüber der allgemeinen Regelung gewährt.

¹⁷ In den USA kommen z.B. grundsätzlich nur Programme in den Genuss einer bevorzugten Steuerbehandlung, in deren Rahmen „incentive stock options“ zu erhalten sind und welche u.a. eine Mindesthaltezeit der Aktien vorsehen nach deren Erwerb (i.d.R ein Jahr nach der Ausübung. Erträge aus anderen Programmen (u.a. „non-qualified stock options“, „performance shares“ und „restricted stock“) unterliegen der Einkommensteuer. Diese stellen mehr als drei Viertel aller Programme.

220 Es ist auch erwähnenswert, dass genauer gesehen der geldwerte Vorteil dem Wert der
221 Option zum Zeitpunkt ihrer Einräumung und nicht dem rechnerischen Kapitalgewinn bei
222 ihrer Ausübung entsprechen sollte. Um den geldwerten Vorteil zu minimieren und dabei
223 trotzdem den Anreiz für die beteiligten Mitarbeiter zu erhalten, darf der Ausübungspreis in
224 manchen Programmen zum Zeitpunkt der Gewährung der Option nicht unter dem
225 effektiven Wert des betreffenden Anteils liegen.

226 Hier wird die Meinung vertreten, dass eine Lösung gefunden werden sollte, die
227 arbeitnehmerfreundlicher als die derzeitige ist und welche trotzdem mit der bestehenden
228 Steuergesetzgebung nicht in Widerspruch steht. Diese könnte den Vorschlag der
229 Steuerstundung aufgenommen werden¹⁸:

230 ● Besteuerung der Differenz zwischen dem Zeitwert des Anteils zum Zeitpunkt der
231 Gewährung der Kaufoption und dem Ausübungspreis als Ertrag aus
232 nichtselbstständiger Arbeit. Die Zahlung kann gestundet werden bis zur
233 Veräußerung der erworbenen Anteile bzw. für einen maximalen Zeitraum (z.B. 5
234 oder 10 Jahre).

235 ● Besteuerung anderer Einkünfte aus den Anteilen (insbesondere aus der Differenz
236 zwischen Verkaufspreis und Ausübungspreis) als Ertrag aus Kapitalvermögen.

237 Somit nimmt die Anwendung von fairen und soweit wie möglich transparenten
238 Bewertungsmethoden eine noch größere Bedeutung ein als bislang (siehe
239 Gesellschaftsrechtliche Themen weiter unten).

240 Der vor kurzem vorgelegte Referentenentwurf zur Stärkung des Fondsstandorts
241 Deutschland (FoG-RefE) sieht in der Tat durch die Wiedereinführung eines § 19a EstG die
242 Stundung der Einkommensteuer¹⁹ auf dem geldwerten Vorteil bis zur Veräußerung der
243 erworbenen Anteile bzw. für einen Zeitraum von max. 10 Jahren, spätestens bei einem
244 Ausscheiden vom Unternehmen vor. Diese Änderung des Steuergesetzes ist zu
245 unterstützen, zumal sie auch eine evtl. Wertminderung der Beteiligung bei der
246 Veräußerung durch Zugrundelegung des Verkaufspreises anstelle des Wertes zum
247 Zeitpunkt des Erwerbs in der Berechnung des Vorteils berücksichtigt.

248 Es ist aber u.a. zu überlegen ob die im Referentenentwurf vorgesehene Einschränkung der
249 Steuerstundung auf Mitarbeitende von KMU's sinnvoll ist, da Scaleups, insbesondere in
250 technologisch relevanten Bereichen, ohne nachvollziehbare Begründung ausgeschlossen
251 wären.

252 **2. Freibeträge und Arbeitnehmer-Sparzulage**

253 Begleitende wichtige Maßnahmen dürfen nicht unberücksichtigt bleiben: Eine wesentliche
254 Erhöhung des derzeit recht bescheidenen Freibetrags für den vergünstigten Bezug von
255 Belegschaftsaktien (§ 3 Nr. 39 EStG - von derzeit € 360/Jahr auf einen Betrag, der mit
256 anderen europäischen Ländern vergleichbar wäre, mind. € 3.000) sowie die Erhöhung der
257 Arbeitnehmer-Sparzulage gem. Fünftem Vermögensbildungsgesetz (derzeit 20% von max.
258 € 400 für Ledige, d.h. lediglich € 80 / Jahr). Die im Referentenentwurf vorgesehene

¹⁸ In Israel z.B. wird bei der Veräußerung der über die Ausübung von Optionen erworbenen Aktien im Rahmen von „trustee plans“ unter Anwendung des „capital gain track“ nur die Differenz zwischen dem Anteilswert zum Zeitpunkt der Gewährung der Option und dem Ausübungspreis als Ertrag aus nichtselbstständiger Arbeit („ordinary income“) bei der Veräußerung der Anteile behandelt. Der Rest wird als capital gain versteuert. Bei Trustee Plans mit „ordinary income track“ wird der gesamte Kapitalgewinn als herkömmliches Einkommen aus nichtselbstständiger Beschäftigung behandelt.

¹⁹ Aber nicht der Sozialversicherungsbeiträge, die sofort fällig sind.

259 Verdoppelung des Freibetrags auf lediglich € 720 erscheint deutlich zu niedrig, um eine
260 spürbare Wirkung zu entfalten.

261 Diese Maßnahmen sind besonders wichtig da, wo sich das Zurückgreifen auf dedizierte
262 Fondsstrukturen aus welchem Grunde auch immer schwierig oder sogar unmöglich
263 gestaltet.

264 **3. Steuerfreie Wiederanlage von Erträgen aus Exits**

265 Die ESOP-Studie des Startup-Verbandes empfiehlt „zur Maximierung der katalysierenden
266 Wirkung“, eine Steuerbefreiung der Erlöse aus der Veräußerung von Mitarbeiterbeteili-
267 gungen einzuführen, wenn sie in neue Startups reinvestiert werden. Der Vorschlag würde
268 alle Akteure des Ökosystems betreffen, die sich in der Stellung eines Arbeitnehmers
269 befinden, also auch Führungskräfte, deren wirtschaftliche Erwartungen viel höher liegen als
270 die einer einfachen Mitarbeiterin und Vergleich hierzu bereits eine Lösung in der
271 Einschaltung von Zweckgesellschaften haben.

272 Wir sind der Meinung, dass solche Vergünstigungen nicht allgemein in einer steuerlich
273 schwer zu strukturierenden Lösung eingeführt werden sollten, sondern, wie in Frankreich,
274 eingeschränkt als vermögensbildende Maßnahme zugunsten des Kleinanlegenden
275 innerhalb einer ad-hoc Fondsstruktur.

276 **Zu Gesellschaftsformen von Unternehmen mit Beteiligungsmodellen**

277 **1. Zur Forderung der Schaffung einer eigenen Anteilsklasse für Mitarbeiter-** 278 **beteiligungen**

279 Es ist besonders wichtig, einen sicheren aber gleichzeitig flexiblen rechtlichen Rahmen für
280 Mitarbeiterbeteiligungen zu schaffen. Dieser vom BVDS geäußerte Wunsch ist zu
281 unterstützen. Der Ruf nach der Einführung einer eigenen Anteilsklasse scheint uns aber
282 der Tatsache nicht genügend Rechnung zu tragen, dass das deutsche Gesellschaftsrecht
283 keine geeignete Gesellschaftsform kennt, die sich durch ausreichende Flexibilität und
284 geringe Verwaltungs- und Transaktionskosten auszeichnet, insbesondere wenn viele
285 Gesellschafter beteiligt werden und häufige Eigentümerwechsel stattfinden.

286 Außerdem kann der vom BVDS gewünschte Ausschluss des Stimmrechts bei der
287 Beteiligung von Mitarbeitern zur Gewährleistung der erforderlichen Flexibilität in der
288 Handhabung der Anteile nicht zufriedenstellen, da Mitarbeitende dann zu Gesellschaftern
289 zweiter Klasse ohne Mitspracherecht bei wichtigen Entscheidungen werden. Aus
290 sozialdemokratischer Perspektive kann ein höheres Risiko für Belegschaften (hier konkret
291 das Ausfallrisiko der Beteiligung) nicht ohne gleichzeitig verstärkte Beteiligung an
292 Unternehmensentscheidungen (die konkret das Ausfallrisiko und die Wertentwicklung
293 beeinflussen) einhergehen.

294 Die Rechtsform der Aktiengesellschaft (AG) für Unternehmensgründungen und junge
295 Unternehmen erscheint auf Grund des hohen Verwaltungs- und Berichtsaufwands sowie
296 der Formvorschriften wenig sinnvoll. Die zumeist gewählte Rechtsform in Gestalt einer
297 Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) gelangt an ihre Grenzen, insbesondere
298 wenn viele Gesellschafterinnen und Gesellschafter beteiligt werden sollen, u.a. wegen der
299 erforderlichen notariellen Beurkundungen bei Transaktionen über Anteile und der
300 schwierigen Abgrenzung zwischen Beteiligung und zur Mitsprache (und Haftung)
301 berechtigten Gesellschaftsanteilen. Zusammen mit steuerlichen Überlegungen führen oft
302 diese Probleme in der Praxis zur Ausgabe von virtuellen Unternehmensbeteiligungen, d.h.
303 einem rein rechnerischen Konstrukt, wo die Mitarbeiterin bei einem erfolgreichen Exit einen

304 Betrag als Lohn erhält, welcher dem Gewinn entspricht, den sie als Gesellschafterin aus
305 dem Verkauf von echten Anteilen erzielt hätte.

306 Es wird hier daher vorgeschlagen, bereits auf europäischer Ebene praktizierte und erprobte
307 Modelle der Mitgliedsstaaten heranzuziehen und eine Unternehmensform ins Leben zu
308 rufen, bei der u.a.:

309 • Auszugebene Anteile in einem Register geführt werden und ihre Übertragung ohne
310 notarielle Bemühung erfolgen kann.

311 • Das Management nicht unter der Weisung der Anteilseignerinnen und -eigner steht

312 Diese Form könnte der einer vereinfachten AG entsprechen (wie z.B. in Frankreich:
313 Société par actions simplifiée – SAS). Sie würde auch das Thema des Ausschlusses des
314 Stimmrechts bei der Mitarbeiterbeteiligung entschärfen und einer eventuellen Bündelung
315 von Mitarbeiterbeteiligungen in Zwischengesellschaften nicht im Wege stehen.

316 **2. Transparente Bewertungsverfahren und -methoden**

317 Es wird oft über Unsicherheiten bei der Bewertung von Unternehmensteilen, insbesondere
318 wegen der schwankenden Behandlung durch die Finanzbehörden, geklagt. Dieses Thema
319 ist um so mehr von Bedeutung, wenn es sich um junge und nicht börsennotierte
320 Unternehmen wie Startups handelt. In solchen Fällen existiert kein transparenter und
321 wirksamer Markt, an welchem sich der Wert einer Unternehmensbeteiligung abbilden
322 würde. Die Einführung von standardisierten Bewertungsverfahren und -methoden (Beispiel:
323 nach 409a in den USA), wie vom BVDS vorgeschlagen, wäre von großer Bedeutung und
324 ist sehr zu unterstützen.

325 **3. Standardisierung von Dokumenten, Musterverträge**

326 Die Empfehlung vom BVDS, auf eine Standardisierung von Dokumenten und Verträgen ist
327 ebenfalls zu unterstützen. Das würde u.a. mehr Klarheit und Sicherheit für Mitarbeitende,
328 die eine Beteiligung eingehen wollen, schaffen. Hier befindet sich Deutschland derzeit
329 grundsätzlich im Nachteil gegenüber dem Ausland.