

Positionspapier

Mitarbeiterbeteiligung attraktiv gestalten

04. Oktober 2022

Zusammenfassung

Mehr als 3 von 4 Startups fordern die Verbesserung der Attraktivität von Mitarbeiterkapitalbeteiligung.¹ Im internationalen Vergleich zeigt sich, dass die Ausgestaltung der Rahmenbedingungen nicht wettbewerbsfähig ist. Eine **attraktivere Gestaltung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist daher dringend notwendig und zentraler Hebel für den Startup-Standort Deutschland**. Zwar wurde Mitte 2021 das Fondsstandortgesetzes richtigerweise angepasst, die Regelungen gingen aber nicht weit genug. Dass die Startup-Strategie der neuen Bundesregierung dieses Thema im Rahmen des Zukunftsfinanzierungsgesetzes erneut und ambitionierter angehen möchte, ist ein entscheidender Schritt und ein klares Signal an die Startup-Szene. Denn für Startups ist Mitarbeiterkapitalbeteiligung ein wichtiger Faktor für die Anwerbung und zum Halten von Fachkräften. Eine attraktive Ausgestaltung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist entscheidend, um den Startup-Standort Deutschland voranzubringen und international wettbewerbsfähig aufzustellen. Damit dies gelingt, muss die sogenannte Dry-Income Problematik gelöst, der administrativer Aufwand gesenkt und das Verfahren standardisiert werden.

Dry-Income Problematik lösen

Zentrales Hemmnis der deutschen Ausgestaltung und wichtigster Hebel für eine attraktive, praxistaugliche Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist der **Anwendungsbereich von § 19a EstG sowie die Dry-Income-Problematik**. Das Vorhaben der Bundesregierung, Verbesserungen im Einkommenssteuerrecht vorzunehmen, begrüßen wir daher ausdrücklich. Drei Punkte sind hierbei entscheiden:

- Der **Anwendungsbereich** muss erweitert werden, da der aktuelle Schwellenwert nach KMU-Definition zu Lasten von wachstumsstarken Unternehmen fällt, die mitunter vor dem aktuellen Höchstalter von zwölf Jahren bereits Umsatz- oder Mitarbeiter-Schwellenwerte überschreiten.

Daniel Breiting
Leiter Startups

T +49 30 27576-165
d.breiting@bitkom.org

Albrechtstraße 10
10117 Berlin

Mehr als 3 von 4
Startups fordern die
Verbesserung der
Attraktivität von
Mitarbeiterkapital-
beteiligung (Bitkom
Startup Report 2022)

¹ Bitkom e.V., Studie – [Bitkom Startup Report 2022](#), 2022

Wichtig wäre daher die Verlängerung der Übergangsfrist, beispielsweise zum Ende des fünften Kalenderjahres nach Überschreitung des Schwellenwertes.

- Das **maximale Alter von Startups** von zwölf Jahren muss ähnlich wie in Frankreich auf 15 Jahre erhöht werden, um insbesondere forschungsintensive Unternehmen, die lange Entwicklungsphasen haben, zu unterstützen.
- Die **Dry-Income-Problematik** muss überwunden werden. Nach aktueller Regelung ist die Besteuerung auf den Zeitpunkt der Übertragung der Kapitalbeteiligung (z.B. bei einem Exit) aufgeschoben; sie findet jedoch spätestens nach zwölf Jahren statt oder wenn das Dienstverhältnis mit dem Startup endet – auch ohne Veräußerung des Anteils. Das bedeutet, dass eine **Besteuerung ohne faktischen Liquiditätsfluss** eintreten kann – zum Leidwesen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dieser Zeitpunkt ist zumeist der Exit, ggf. auch eine vorherige Veräußerung der Anteile durch den Mitarbeiter (etwa im Wege einer „Rückübertragung“ aufgrund von Leaver-Rules). Bei gängigen Setups wird die Gesellschaft, an der die Mitarbeiter beteiligt sind, unter Umständen die **Zustimmung zur Übertragung** von Anteilen geben müssen oder ist in aller Regel in die Prozesse involviert (etwa bei Verkauf der Gesellschaft oder einem Börsengang). Somit könnte die **Gesellschaft** gemeinsam mit dem Begünstigten **verpflichtet** werden, die **Veräußerungserlöse** der (ehemaligen) **Arbeitgeber-Gesellschaft** zur Verfügung zu stellen, damit diese den noch bestehenden **(Lohnsteuer-)Verpflichtungen nachkommen** kann. Der Prozess läuft grundsätzlich für alle Anteilseigner gleich und gilt somit auch für Leaver/ehemalige Mitarbeiter. Die Befürchtung, es könnte zu Steuerausfällen kommen, wenn ehemalige Arbeitnehmer ins Ausland gezogen sind könnten nach Ansicht von Steuerexperten durch eine solche Verpflichtung verhindert werden.

Der aktuelle **Steuerfreibetrag** von jährlich 1.440 € ist zu gering (§ 3 Nummer 39 EstG). Doch auch die vorgesehene Erhöhung auf 5.000 € wird nicht die erwünschte Hebelwirkung haben, da es sich bei einem Exit um ein einmaliges und kein wiederkehrendes, jährliches Ereignis handelt. Um im internationalen Vergleich für Arbeitnehmende wettbewerbsfähig zu bleiben, sollte man sich an anderen europäischen Ländern orientieren. Das spanische Startup-Gesetz, das Ende des Jahres in Kraft treten soll, sieht einen jährlichen Freibetrag in Höhe von 50.000 € für Aktienoptionen vor.

Verfahren standardisieren und Aufwand senken

Es sollte bei der Ausgestaltung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung darauf geachtet werden, dass sie praxistauglich und einfach gehalten wird. Wir befürworten daher ein **standardisiertes Verfahren** zur Übertragung von Anteilen, um Startups und Mitarbeitern eine rechtssichere Ausgestaltung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung zu ermöglichen. Wir begrüßen die Planung, Informationsmaterialien, Leitfäden und FAQs online zur Verfügung zu stellen. Dieses staatliche Angebot muss mittelfristig um einen Standardvertrag ergänzt werden.

Zudem sollte geprüft werden, wie man den **administrativen Aufwand** der Einführung und Beibehaltung von Mitarbeiterkapitalbeteiligung senken kann. Denkbar ist hier beispielsweise eine Reform des Gesellschaftsrechts und die Einführung einer Art Dual Class Shares für GmbHs, um Mitarbeitende unkompliziert am wirtschaftlichen Erfolg teilhaben zu lassen. Zudem sollte es die Möglichkeit geben, jegliche Übertragung digital abzuwickeln. Langfristig bedarf es einer **EU-weiten Harmonisierung**, um Beteiligungen an Unternehmen zu ermöglichen, die in mehreren Ländern tätig sind. Es muss vermieden werden, dass in jedem EU-Land unterschiedliche Kostenpflichten, administrative Prozesse, Besteuerungsregelungen und sonstige Vorgaben für Beteiligungsmodelle zu beachten sind.