

# Stellungnahme

## Mitarbeiterbeteiligung in Startups

März 2019

Seite 1

### Überblick

Angesichts eines sich zuspitzenden IT-Fachkräftemangels<sup>1</sup> und des daraus resultierenden Wettbewerbs um qualifiziertes Personal gelten Personalrekrutierung und Mitarbeiterbindung für viele Startups inzwischen als die mit Abstand größte Herausforderung.<sup>2</sup> Die Mitarbeiterbeteiligung ist daher für junge Unternehmen ein zunehmend wichtiges Werkzeug, um qualifiziertes Personal zu gewinnen, zu motivieren und langfristig an das Unternehmen zu binden.

In einem offenen Brief aus dem Januar 2019 weisen über 700 CEOs, Gründer, Investoren und Mitarbeiter europäischer Startups auf die Bedeutung von Mitarbeiterbeteiligungen für den europäischen Wirtschaftsstandort hin.<sup>3</sup> Eine aktuelle Vergleichsanalyse von Index Ventures zur Förderung von Mitarbeiterbeteiligungen in verschiedenen Staaten zeigt für Deutschland erheblichen Handlungsbedarf auf.<sup>4</sup> Der administrative Aufwand hierzulande ist vergleichsweise hoch, die steuerliche Attraktivität der Beteiligungsmodelle niedrig.

Derzeit greifen die meisten Startups auf sogenannte virtuelle Beteiligungen (also Erfolgsbeteiligungen in Form einer Bonuszahlung beim Exit) zurück. In seltenen Fällen werden auch mezzanine, schuldrechtliche Beteiligungen (stille Beteiligung oder Genussrechte) angeboten, die jedoch eine Einlage der Mitarbeiter voraussetzen, was bei einer unsicheren Unternehmensentwicklung wenig attraktiv ist. Die Schwierigkeiten bei der rechtssicheren Ausgestaltung und Durchführung solcher Vereinbarungen, die unterschiedlichen Risiken und Zusatzanforderungen und die nur geringe steuerliche Förderung solcher Beteiligungen machen sie in der Praxis insbesondere für Startups vielfach unattraktiv.

Um im globalen Wettbewerb um die besten Talente mit Standorten wie dem Silicon Valley konkurrieren zu können, müssen hiesige Rahmenbedingungen für reale Mitarbeiterbeteiligungen (gesellschaftsrechtliche Beteiligung des Mitarbeiters am Unternehmen) verbessert werden. Für Startups, die regelmäßig in der Rechtsform der GmbH organisiert sind, müssen adäquate Möglichkeiten zur Incentivierung und Bindung unternehmenswichtiger Mitarbeiter bereitgestellt werden. Dabei ist von der Gewährung von

---

<sup>1</sup> Arbeitsmarktstudien zeigen regelmäßig eine hohe Zahl unbesetzter Stellen für IT-Fachkräfte, vgl. z.B. eine [Untersuchung der Bitkom Research GmbH aus dem Dezember 2018](#)

<sup>2</sup> Nach der [PwC-Studie „Start-up-Unternehmen in Deutschland 2018“](#) halten über 60 Prozent der in 2018 befragten Startups die Mitarbeitersuche für schwierig, wobei der Fachkräftemangel als Hauptursache gilt.

<sup>3</sup> Offener Brief zur Bedeutung von Mitarbeiterbeteiligungen in Startups: <https://notoptional.eu/>

<sup>4</sup> [Vergleichsanalyse von Index Ventures](#)

## Stellungnahme Mitarbeiterbeteiligung in Startups

Seite 2|5

Gesellschafterrechten eine besondere Steigerung von Motivation und Leistungsbereitschaft zu erwarten, weil damit gewisse Mitsprache- und Kontrollrechte verbunden sind.

### Mitarbeiterbeteiligungen im geltenden Steuerrecht

Für die steuerrechtliche Beurteilung von Mitarbeiterbeteiligungen kommt es darauf an, ob die Beteiligung dem Mitarbeiter im Rahmen seines Anstellungsverhältnisses oder als davon unabhängige Kapitalanlagemöglichkeit gewährt wird. Im ersten Fall wären die Vorschriften über die Besteuerung nichtselbständiger Arbeit, im zweiten Fall die Vorschriften über die Besteuerung von Kapitalvermögen anzuwenden. Die Zuordnung einer Mitarbeiterbeteiligung zu einer der beiden genannten Einkunftsarten beruht weitgehend auf Kriterien aus der Rechtsprechung und ist für Arbeitgeber und Arbeitnehmer nur schwer rechtssicher einzuschätzen.

Werden Unternehmensbeteiligungen an Mitarbeiter als Teil des Entgelts für geleistete Arbeit (Einkunftsart nichtselbständige Arbeit) übertragen, sind die damit verbundenen Vorteile bis zu einem Gegenwert von 360 Euro pro Jahr von der Steuer befreit (§ 3 Nr. 39 EStG). Begünstigt sind Kapitalbeteiligungen mit direkter Verbindung zu einem Unternehmen, also z.B. Aktien, Genussrechte, GmbH-Beteiligungen, stille Beteiligungen (§ 3 Nr. 39 EStG i.V.m. § 2 des 5. VermBG). Die Steuerbegünstigung wird jedoch nur gewährt, wenn alle Arbeitnehmer einen Anspruch auf den Vorteil haben, die im Zeitpunkt der Bekanntgabe des Angebots ein Jahr oder länger ununterbrochen bei dem Unternehmen beschäftigt sind. Die Steuervergünstigung schließt Gewinnberechtigungen aus der Unternehmensbeteiligung (z.B. Dividenden, Zinsen, sonstige Gewinnanteile) nicht ein.

Eine weitere Förderung, die für den Erwerb von Unternehmensbeteiligungen eingesetzt werden kann, ist die Arbeitnehmersparzulage. Sie ist jedoch auf 80 Euro pro Jahr begrenzt und steht nur Personen mit einem Jahreseinkommen bis zu 20.000 Euro zu (§ 13 des 5. VermBG).

Liegen die Voraussetzungen für eine Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 39 EStG nicht vor (z.B., weil der Wert der Beteiligung den Freibetrag von 360 Euro übersteigt), sind Vorteile von Arbeitnehmern aus Mitarbeiterbeteiligungen der Lohnsteuer zu unterwerfen. Dabei greift die Steuer bereits zu, wenn der Mitarbeiter die wirtschaftliche Verfügungsmöglichkeit über die Beteiligung erhält (Zufluss des Vorteils). Bei GmbH-Beteiligungen wäre dies bei notariell beglaubigter Abtretung des Anteils der Fall. Der geldwerte Vorteil bestimmt sich dabei aus der Differenz zwischen dem gemeinen Wert der Beteiligung und dem Preis, zu dem sie dem Arbeitnehmer tatsächlich überlassen wird. Dieser Wert ist zum Zeitpunkt des Zuflusses zu ermitteln. Dies gilt auch, wenn noch nicht feststeht, ob die Beteiligung überhaupt werthaltig und veräußerbar ist. Der Mitarbeiter muss also den Erhalt der Beteiligung auch dann versteuern, wenn das Startup später insolvent und die Beteiligung damit wertlos wird.

## Stellungnahme Mitarbeiterbeteiligung in Startups

Seite 3|5

### Bitkom-Position

Die vom aktuellen deutschen Steuerrecht gewährten Vergünstigungen für Mitarbeiterbeteiligungen sind eng begrenzt und für die Zwecke der Bindung und Incentivierung von Schlüsselmitarbeitern in Startups weitgehend unzureichend. Die Unzulänglichkeiten bei der Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen insbesondere für Zwecke von Startups werden in der Politik bereits vereinzelt gesehen. So hat das Land Nordrhein-Westfalen im Juni 2018 im Bundesrat einen Antrag eingebracht, in dem u.a. eine Verbesserung des Freibetrags für Mitarbeiterbeteiligungen an Startups gefordert wird.<sup>5</sup> Diese Forderung unterstützt Bitkom vollumfänglich. Zur Konkretisierung dieser Forderung und zur Beseitigung weiterer steuerlicher Schwierigkeiten schlägt Bitkom folgende Maßnahmen vor:

1. Der Steuerfreibetrag für Mitarbeiterbeteiligungen muss von derzeit 360 auf 5.000 Euro jährlich angehoben werden.

Begründung: Die steuerliche Attraktivität von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen in Deutschland ist im europäischen Vergleich sehr gering und muss drastisch erhöht werden. Aufgrund der hohen Steuerlast sind Mitarbeiterbeteiligungen in Startups oft ein Verlustgeschäft für Mitarbeiter und daher keine Option. Der Bitkom fordert, dass die von der nordrhein-westfälischen Landesregierung im Bundesrat eingebrachte Gesetzesinitiative zur Erhöhung des Steuerfreibetrags zügig eingeführt wird, und zwar auf ein international wettbewerbsfähiges Niveau von 5.000 Euro. Falls dieser Freibetrag nur einmalig gewährt werden sollte, müsste er noch deutlich höher sein. Nur so kann tatsächlich eine nennenswerte Incentivierungswirkung für Schlüsselmitarbeiter von Startups eintreten.

2. Die steuerliche Förderung für Mitarbeiterbeteiligungen an Startups muss auch dann greifen, wenn sich das Angebot zur Beteiligung nicht an alle Arbeitnehmer richtet.

Begründung: Für Gründer ist es essenziell, frühe und vertraute Mitarbeiter (key employees) in entscheidenden Positionen durch Beteiligungen an das Unternehmen zu binden. Eine Beteiligung aller Arbeitnehmer in der frühen Unternehmensphase ist hingegen ein von Startups administrativ und finanziell oft nicht zu stemmendes Unterfangen, das weitere Wachstums- und Finanzierungsmöglichkeiten verhindern kann.

3. Der Steuerzugriff auf die Mitarbeiter bei Gewährung von Mitarbeiterbeteiligungen oberhalb des Freibetrages muss vom Zeitpunkt der Anteilsübertragung auf den Zeitpunkt des Verkaufs der Anteile aufgeschoben werden.

---

<sup>5</sup> [Antrag des Landes Nordrhein-Westfalen im Bundesrat vom 26. Juni 2018 \(Drs.310/18\)](#) unter C.8.

## Stellungnahme Mitarbeiterbeteiligung in Startups

Seite 4|5

Begründung: Dadurch, dass die Besteuerung in Deutschland bereits zum Zeitpunkt der Übertragung der Beteiligung zugreift, sinken der Vorteil für den Mitarbeiter und damit der Incentivierungseffekt erheblich. Denn zu diesem Zeitpunkt ist eine Weiterveräußerung des Anteils regelmäßig ausgeschlossen. Daher muss der Mitarbeiter die Steuer aus sonstigen Mitteln entrichten, ohne dass ihm aus der Beteiligung schon ein realisierbarer Vermögensvorteil zugeflossen wäre. Außerdem steht noch nicht fest, ob die Beteiligung überhaupt veräußert werden kann. Eine Möglichkeit, dieses Verlustrisiko für Mitarbeiter mit Beteiligungen bei ausbleibendem »Exit« zu verhindern, ist der in den USA gängige Aufschub des Steuerzugriffs auf den Zeitpunkt des »Exits« oder Verkaufs der Anteile. Bei Verkauf der Anteile kann der Mitarbeiter auch unproblematisch die damit verbundene Steuer zahlen. Der Steueraufschub kann an gewisse Voraussetzungen (z.B. Mindesthaltedauer, fortbestehendes Arbeitsverhältnis, Gewähr-ung der Beteiligung zusätzlich zum Arbeitsentgelt) geknüpft sein. Ein ähnliches Ergebnis könnte dadurch erreicht werden, dass der Gesetzgeber Mitarbeiterbeteiligungen auch dann den Kapitaleinkünften zuweist, wenn sie im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses ausgegeben werden.

4. Langfristig sollten Besteuerung und Förderung von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen EU-weit harmonisiert werden.

Begründung: Unterschiedliche Steuergesetzgebungen und Unternehmensverfassungen verhindern die praktische Umsetzung von Beteiligungen an Unternehmen, 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. Der Bitkom fordert, diesbezüglichen Harmonisierungsbestrebungen in der EU wieder aufzunehmen und Umsetzungshürden für Mitarbeiterbeteiligungen europaweit abzubauen.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Ein Überblick über europäische Initiativen in der Vergangenheit gibt das European Trade Union Institute (ETUI) auf seiner [Webseite](#).

## **Stellungnahme Mitarbeiterbeteiligung in Startups**

Seite 5|5

Bitkom vertritt mehr als 2.600 Unternehmen der digitalen Wirtschaft, davon gut 1.800 Direktmitglieder. Sie erzielen allein mit IT- und Telekommunikationsleistungen jährlich Umsätze von 190 Milliarden Euro, darunter Exporte in Höhe von 50 Milliarden Euro. Die Bitkom-Mitglieder beschäftigen in Deutschland mehr als 2 Millionen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zu den Mitgliedern zählen mehr als 1.000 Mittelständler, über 500 Startups und nahezu alle Global Player. Sie bieten Software, IT-Services, Telekommunikations- oder Internetdienste an, stellen Geräte und Bauteile her, sind im Bereich der digitalen Medien tätig oder in anderer Weise Teil der digitalen Wirtschaft. 80 Prozent der Unternehmen haben ihren Hauptsitz in Deutschland, jeweils 8 Prozent kommen aus Europa und den USA, 4 Prozent aus anderen Regionen. Bitkom fördert und treibt die digitale Transformation der deutschen Wirtschaft und setzt sich für eine breite gesellschaftliche Teilhabe an den digitalen Entwicklungen ein. Ziel ist es, Deutschland zu einem weltweit führenden Digitalstandort zu machen.

### **Ihre Ansprechpartner**



**Patrick Hansen**  
Referent Startups  
T 030 27576-410  
p.hansen@bitkom.org