

#ESOPasap

**Faire Mitarbeiterbeteiligung in
Startups – mit Unternehmergeist
Innovation und Wachstum
beschleunigen**

Juni 2020

Inhalt

VORWORT	Seite 4
EXECUTIVE SUMMARY	Seite 7
1 MITARBEITERBETEILIGUNGEN ALS ESSENTIELLER BESTANDTEIL EINES STARKEN STARTUP-ÖKOSYSTEMS	Seite 11
2 ALLE AKTEURE PROFITIEREN VON MITARBEITERBETEILIGUNGEN	Seite 17
3 AKTUELLER RAHMEN UND HEMMNISSE FÜR MITARBEITERBETEILIGUNGEN IN DEUTSCHLAND	Seite 33
4 DEUTSCHLANDS WEG ZURÜCK ZUR INNOVATIONSFÜHRERSCHAFT	Seite 59
5 FAZIT UND SCHLUSSPLÄDOYER	Seite 66
6 DANKSAGUNGEN	Seite 69
7 LITERATUR	Seite 71

VORWORT

STARTUPS SIND STARKE Innovatoren und verlässliche Treiber von Wachstum und Wohlstand. Mehr noch: Sie haben in den vergangenen Jahren verändert, was wir essen, wie wir einkaufen, wie wir bezahlen und wie wir uns fortbewegen.

Die schwierige Situation um COVID-19 hat auch gezeigt, dass Startups einen wichtigen Beitrag zur Krisenbewältigung leisten. Das gilt für die Entwicklung eines wirksamen Impfstoffes ebenso wie für digitale Kommunikations- und Bildungsangebote. Doch die durch Corona entstandene wirtschaftliche Krise hat auch viele Startups mit voller Breitseite erwischt. Neben der wichtigen akuten Nothilfe, wie z.B. dem Startup-Rettungsschirm, dürfen wir daher die allgemeinen Rahmenbedingungen nicht außer Acht lassen.

Die Gründerszene in Deutschland hat sich in den vergangenen Jahren nicht nur zu einem beachtlichen Ökosystem entwickelt, sondern schafft auch eine signifikante Anzahl an zukunftsfähigen Arbeitsplätzen. Wenn Startups diese Stellen besetzen wollen, befinden sie sich im globalen Wettbewerb um die „besten Köpfe“.

Attraktive Mitarbeiterbeteiligungen sind in dem oft zitierten „War for Talents“ von herausragender Bedeutung. Sie sind gerade für Startups so wichtig, weil diese mit den Gehältern großer Unternehmen oft nicht mithalten können. Mitarbeiterbeteiligungen können diesen systemischen Nachteil ausgleichen. Für Mitarbeiter*innen selbst wird dadurch eine unmittelbare Teilhabe am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens geschaffen. Das ermöglicht den Mitarbeiter*innen wiederum, später selbst ein Startup zu gründen oder in junge Startups zu investieren. So kann eine Dynamik entstehen, die das Startup-Ökosystem und die Gesellschaft insgesamt vorantreibt.

Die rechtlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen für Mitarbeiterbeteiligungen in Deutschland sind allerdings international kaum wettbewerbsfähig. Das ist einer der wesentlichen Gründe, warum Deutschland trotz seiner großartigen Potenziale im innovationsgetriebenen Bereich der Startups

seine Leistungsfähigkeit nicht ausschöpfen kann. Anders formuliert: Die schlechten Rahmenbedingungen für Mitarbeiterbeteiligungen sind ein entscheidender Hemmschuh für die erfolgreiche Weiterentwicklung des deutschen Startup-Ökosystems. Die Dringlichkeit einer grundlegenden Überarbeitung der Rahmenbedingungen hat mittlerweile auch die Bundesregierung erkannt und im Koalitionsausschuss am 3. Juni 2020 beschlossen, eine für Startups attraktive Möglichkeit der Mitarbeiterbeteiligung zu schaffen.

Mit dieser Studie möchten wir auf bestehende Hindernisse hinweisen, Verbesserungsvorschläge unterbreiten, Diskussionen anstoßen und einen Beitrag dazu leisten, die Rahmenbedingungen für Mitarbeiterbeteiligungen in Deutschland wettbewerbsfähig zu machen. Wir greifen dabei u. a. auf die Ergebnisse einer exklusiven Online-Umfrage mit knapp 1.900 Teilnehmer*innen aus dem Startup-Ökosystem und mehr als 70 Expert*innen-Interviews zurück. Gemeinsam mit Mitarbeiter*innen, Gründer*innen, der Politik und interessierten Vertreter*innen der Gesellschaft wollen wir in Deutschland eines der besten Ökosysteme für Innovation und Teilhabe schaffen und Wege dahin aufzeigen. Dabei geht es nicht nur um Startups; es geht darum, mit den richtigen Entscheidungen von heute unseren Wohlstand von morgen zu sichern. Deswegen gilt: #ESOPasap!

Wir wünschen Ihnen viel Spaß und eine erkenntnisreiche Lektüre!

Christian Miele, *Präsident Bundesverband Deutsche Startups e. V.*

Prof. Dr. Friedbert Pflüger, *Vorsitzender der Internet Economy Foundation*

Dr. Stefan Groß-Selbeck, *Global Managing Partner BCG Digital Ventures*

Dr. Jens Wenzel, *Partner Hengeler Mueller*

EXECUTIVE SUMMARY

MITHILFE VON MITARBEITERBETEILIGUNGEN können Startups ihre Mitarbeiter*innen unmittelbar am Erfolg ihres Unternehmens beteiligen. Statt „nur“ Mitarbeiter*innen ihres Unternehmens zu bleiben, erhalten sie im Rahmen von Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen einen Anspruch auf unmittelbare Beteiligung an seiner Wertsteigerung. Sie profitieren vom gemeinsamen unternehmerischen Erfolg und können sich so viel eher mit „ihrem“ Unternehmen identifizieren. Aus etablierten Startup-Ökosystemen wie dem Silicon Valley sind Mitarbeiterbeteiligungen nicht mehr wegzudenken. Dort reinvestieren Mitarbeiter*innen die von ihnen erzielten Erlöse regelmäßig als Business Angels in andere Startups oder gründen eigene Startups. Das sorgt dafür, dass ein sich immer wieder selbst antreibender Kreislauf aus Innovationen und Investitionen entsteht. Deutschland nutzt dieses Potenzial der Mitarbeiterbeteiligungen bisher zu wenig. Eine führende einschlägige vergleichende Untersuchung von 22 Staaten sieht Deutschland gemeinsam mit Belgien als internationales Schlusslicht. Auch eine kürzlich im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie veröffentlichte Studie macht ein erhebliches Verbesserungspotenzial aus.

Eine Etablierung von Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen in Deutschland auf internationalem Niveau wird insbesondere durch die rechtlichen Rahmenbedingungen erschwert. Vor allem die steuerlichen Rahmenbedingungen sind international kaum wettbewerbsfähig: Ein maßgeblicher Nachteil – besonders im internationalen Vergleich – ist die unangemessene Ungleichbehandlung von Mitarbeiter*innen. Diese müssen ihre Erlöse in aller Regel als Bestandteil ihres Einkommens aus dem Arbeitsverhältnis versteuern. Die Erlöse der Gründer*innen und Investor*innen unterliegen im Gegensatz dazu häufig der wesentlich geringeren Kapitalertragsteuer. Dadurch fällt bei den Mitarbeiter*innen oftmals eine deutlich höhere effektive Steuerbelastung an als bei den Gründer*innen und Investor*innen. Zusätzlich kann es dazu kommen, dass die Mitarbeiter*innen bereits Steuern zahlen müssen, bevor sie ihre Anteile verkaufen können und damit erst die notwendigen finanziellen Mittel erhalten, die sie zur Begleichung ihrer Steuerschuld benötigen

(sogenanntes Dry Income). Aufgrund der mangelnden Rechtssicherheit bei der Bewertung der an die Mitarbeiter*innen ausgegebenen Anteile ist die Höhe der Steuerlast in solchen Konstellationen überdies häufig nicht abzusehen.

Zusätzlich zu den steuerlichen Rahmenbedingungen erschwert auch das Gesellschaftsrecht die einfache und kostengünstige Implementierung und Durchführung eines Mitarbeiterbeteiligungsprogramms auf internationalem Niveau. Häufig müssen Startups aufwändige, komplexe und kostenintensive juristische Konstruktionen nutzen, um ein für Mitarbeiter*innen attraktives Mitarbeiterbeteiligungsprogramm anzubieten. Nicht zuletzt führen auch die immer wieder erforderlichen notariellen Beurkundungen und Handelsregistereintragen zu weiterem finanziellem und administrativem Aufwand.

Die Folge der nachteiligen rechtlichen Rahmenbedingungen ist, dass in Deutschland deutlich weniger Mitarbeiter*innen an Startups beteiligt werden und dass sie in geringerem Maße von diesen profitieren, als es wünschenswert wäre. Aufgrund dieses Standortnachteils drohen ein Mangel an Fachkräften aus dem In- und Ausland, die für das Wachstum von Startups unabdingbar sind, und damit mittel- bis langfristig eine Abwanderung innovativer, junger Unternehmen. Darüber hinaus werden die für ein Startup-Ökosystem so essentiellen Reinvestitionen in und Neugründungen von Startups durch Mitarbeiter*innen, die in den Genuss einer relevanten Ausschüttung aus Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen kommen, verhindert.

Zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland sind vier Maßnahmen umzusetzen. Erstens sollte die steuerliche Schlechterstellung von Mitarbeiter*innen gegenüber Gründer*innen und Investor*innen behoben werden. Anteilsbezogene Vergütungen der Mitarbeiter*innen sollten nicht wie regulärer Arbeitslohn, sondern wie Kapitalerträge besteuert werden – und das erst bei der Veräußerung der Anteile. Zweitens sollten, um die richtigen Anreize für

einen Investitionskreislauf zu setzen, Reinvestitionen von Erlösen aus Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen gefördert werden, z.B. durch großzügige Freibeträge für Erlöse, die in das Ökosystem reinvestiert werden. Schließlich sollte drittens mehr Rechtssicherheit bei der Bewertung von Anteilen geschaffen werden, die an Mitarbeiter*innen ausgegeben werden. Zu diesem Zweck sollten nach internationalem Vorbild Verfahren etabliert werden, die Anteile an Startups angemessen und kostengünstig bewerten.

Viertens können die Rahmenbedingungen im Gesellschaftsrecht ebenfalls durch nur wenige Maßnahmen signifikant verbessert werden. Ziel der Maßnahmen muss es sein, den administrativen und finanziellen Aufwand bei der Implementierung und Abwicklung eines Mitarbeiterbeteiligungsprogramms deutlich zu reduzieren. Zu diesem Zweck sollten die Zusicherung, Ausgabe und Übertragung von Anteilen aus Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen digital und weitestgehend ohne aufwändige notarielle Beurkundung und Eintragung im Handelsregister möglich sein. Im Sinne einer idealen Teilhabe der Mitarbeiter*innen am Unternehmenserfolg sollten auch die Rahmenbedingungen dafür geschaffen werden, Mitarbeiter*innen in praktikabler Art und Weise schon vor einem Exit gesellschaftsrechtlich zu beteiligen. Um dies zu ermöglichen und als Anknüpfungspunkt für die steuerlichen und gesellschaftsrechtlichen Verbesserungen sollte eine eigene Anteilsklasse für Mitarbeiter*innen geschaffen werden, die auf die Bedürfnisse eines Mitarbeiterbeteiligungsprogramms zugeschnitten ist.

Diese Maßnahmen würden Deutschland als Heimat für Startups in kurzer Zeit wesentlich attraktiver machen. Damit würden sie der Wirtschaft weitere Kraft zur Erholung nach der Corona-Pandemie und zum Wachstum aus eigener Kraft geben und eine langfristige Grundlage für ein vielfältiges, innovationsförderndes und zukunftsfestes Startup-Ökosystem schaffen. Das wäre ein relevanter Beitrag zu einer Rückkehr Deutschlands zur Innovationsführerschaft.

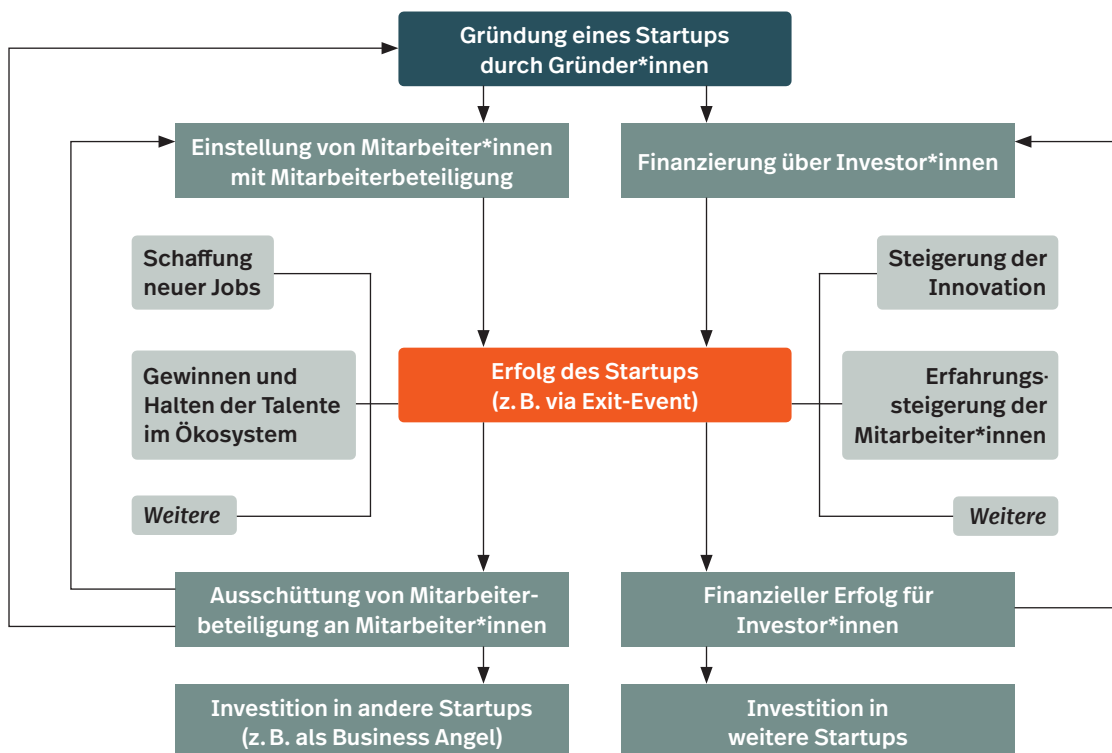
1 MITARBEITER- BETEILIGUNGEN ALS ESSENTIELLER BESTANDTEIL EINES STARKEN STARTUP- ÖKOSYSTEMS

Startups sind Keimzellen und Treiber für Innovationen und Wachstum – und von großer Bedeutung für die deutsche Volkswirtschaft. Sie schaffen die Grundlage für wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt (Kollmann und Schmidt, 2016; Volkmann et al., 2010). Von ihren Erfolgen profitiert die gesamte Gesellschaft. Es gibt im deutschen Startup-Ökosystem leuchtende Erfolgsbeispiele: etwa das Fintech-Unternehmen N26, die Buchungsplattform GetYourGuide oder den Online-Versandhändler About You. Es gibt aber auch zahlreiche weniger prominente Beispiele für disruptive Startups, die mit innovativen Geschäftsmodellen insgesamt viele Zehntausend zukunftssträchtige Arbeitsplätze geschaffen haben und weiter schaffen werden.

Ein besonders wichtiger Erfolgsfaktor für Startups sind die Mitarbeiter*innen, die gemeinsam mit den Gründer*innen daran arbeiten, die Visionen umzusetzen und das Startup zum Erfolg zu führen. Sie sind wichtige Ideengeber und Treiber von Innovationen im Unternehmen. In Deutschland sind mehr als 150.000 Arbeitnehmer*innen bei Startups beschäftigt (Reuters, 2020). Und die Anzahl an Arbeitsplätzen wächst stetig weiter: Allein die im deutschen Startup Monitor erfassten Unternehmen, die gemeinsam 24.000 Mitarbeiter*innen beschäftigen, planen in den auf die Befragung folgenden zwölf Monaten zusätzliche 14.000 Mitarbeiter*innen einzustellen (Kollmann et al., 2019). Selbst wenn die weltweite Corona-Krise die Zahl der Einstellungen etwas dämpfen dürfte, zeigt sich hier das grundsätzliche Potenzial von Startups bei der Schaffung von zukunftsgerichteten Arbeitsplätzen. Dieser Wachstumskurs kann nur gelingen, wenn Startups als attraktive Arbeitgeber überzeugen können. Die Gewinnung von qualifizierten Mitarbeiter*innen stellt deutsche Startups vor große Herausforderungen. Besonders in der Early Stage, also der Phase der Gründung und des ersten Wachstums, ist das Unternehmensrisiko groß und sind die finanziellen Mittel überschaubar, wodurch Startups als Arbeitgeber einen signifikanten Nachteil gegenüber etablierten Unternehmen haben.

Die Beteiligung der Mitarbeiter*innen am Erfolg von Startups ist eine gute Möglichkeit, diesen Nachteil auszugleichen, Mitarbeiter*innen eine bessere Teilhabe am Unternehmenserfolg zu ermöglichen und Top-Talente davon zu überzeugen, an neuen und innovativen Geschäftsmodellen mitzuarbeiten. Gleichzeitig sind Mitarbeiterbeteiligungen ein Katalysator für den Finanzierungs- und Innovationskreislauf innerhalb des Startup-Ökosystems (vgl. Abbildung 1). Mitarbeiterbeteiligungsprogramme können also auf vielen Ebenen zu der Entwicklung des Startup-Ökosystems beitragen, wenn die richtigen Rahmenbedingungen vorliegen.

Abb. 1: Der Finanzierungs- und Innovationskreislauf im Startup-Ökosystem (in Anlehnung an Index Ventures, 2018)



Bisher verhindern in Deutschland jedoch verschiedene steuerliche und gesellschaftsrechtliche Rahmenbedingungen, die nicht an die Anforderungen des Startup-Ökosystems angepasst sind, attraktive Modelle zur Beteiligung von Mitarbeiter*innen. Mitarbeiter*innen können trotz der Bereitschaft der Arbeitgeber*innen entweder nur unzureichend oder lediglich mithilfe komplizierter juristischer Konstruktionen am Unternehmenserfolg beteiligt werden. Insbesondere wenn man die Rahmenbedingungen in führenden Startup-Nationen mit denen in Deutschland vergleicht, wird deutlich, dass Deutschland international nicht wettbewerbsfähig ist (siehe Kapitel 3). Das ist für alle Seiten unbefriedigend.

Die Folgen sind für den Innovationsstandort Deutschland und das deutsche Startup-Ökosystem teilweise gravierend. Beispielsweise werden das Rekrutieren und Halten erfahrener Fachkräfte aus dem In- und Ausland, die für das Wachstum von Startups unabdingbar sind, für Startups in Deutschland zu einer Herausforderung. Aufgrund der schlechteren Rahmenbedingungen ist es für Startups in Deutschland schwieriger, Talente aus dem Ausland zu gewinnen und zu halten. Darüber hinaus werden die geldwerten Vorteile aus einer Mitarbeiterbeteiligung im Fall eines Exit-Events für Mitarbeiter*innen häufig durch einen hohen Steuersatz reduziert, wodurch den Mitarbeiter*innen erheblich weniger Mittel zur Verfügung stehen, die sie wieder in die Gründung des eigenen oder die Finanzierung anderer Startups reinvestieren könnten. Zusätzlich wird den Mitarbeiter*innen über die hohe Besteuerung auch die Möglichkeit genommen, mit den erzielten Erlösen im gleichen Maße in den privaten Vermögensaufbau zu investieren, wie es Gründer*innen und Investoren*innen möglich ist. Auf diese negativen Folgen wird in Kapitel 3 vertieft eingegangen. Es wird deutlich, dass mit den aktuellen Rahmenbedingungen die Entwicklung des Startup-Ökosystems in Deutschland gehemmt wird. Das hat gravierende Auswirkungen: Gerade die stark von Startups getriebenen Zukunftsbranchen, wie etwa Informationstechnologie, Ernährung, Medizin und Mobilität (vgl. Kollmann et al., 2019), erfahren so international einen entscheidenden Nachteil. Dadurch bleibt Wachstumspotenzial ungenutzt, und ein geringeres Wachstum bedeutet auch

weniger Steuereinnahmen. Zudem stellt die begrenzte Innovationskraft einen signifikanten Wettbewerbsnachteil Deutschlands als Wirtschaftsstandort dar.

Die Große Koalition hat die Wichtigkeit einer Beteiligung von Mitarbeiter*innen mittlerweile erkannt: Im aktuellen Koalitionsvertrag wird angekündigt, neue Möglichkeiten der Mitarbeiterbeteiligung zu prüfen. Anfang Juni hat der Koalitionsausschuss unter dem Titel „Corona-Folgen bekämpfen, Wohlstand sichern, Zukunftsfähigkeit stärken“ zudem beschlossen, „die Möglichkeiten für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (zu) verbessern, sich an ihren Unternehmen zu beteiligen“. Weiter heißt es in dem Beschluss: „Dabei werden wir auch auf die besondere Situation von Startup-Unternehmen eingehen und eine für diese attraktive Möglichkeit der Mitarbeiterbeteiligung schaffen.“ (Bundesregierung, 2020) Damit sollen neue Wege geschaffen werden, gestärkt aus der Corona-Krise hervorzugehen. Diese Publikation ist als Hilfestellung dabei zu verstehen, den eingeschlagenen Pfad gemeinsam konsequent weiterzuerfolgen und Deutschland zurück auf den Weg zur Innovationsführerschaft zu führen.

Diese Studie belegt die herausragende Bedeutung von Mitarbeiterbeteiligungen für das Startup-Ökosystem. In Kapitel 2 werden die Relevanz von Mitarbeiterbeteiligungen und ihre Wirkung auf die primären Akteure im Startup-Ökosystem ebenso herausgearbeitet wie die katalysierende Wirkung auf das gesamte Ökosystem. Kapitel 3 gibt einen Überblick über den derzeitigen Status quo von Mitarbeiterbeteiligungen im deutschen Startup-Ökosystem und zeigt die Notwendigkeit einer Anpassung der Rahmenbedingungen aufgrund mangelnder Attraktivität auf. Darüber hinaus werden die Rahmenbedingungen in Deutschland im internationalen Vergleich mit anderen Ländern dargestellt. Kapitel 4 formuliert Handlungsempfehlungen, um das deutsche Startup-Ökosystem zurück zur Innovationsführerschaft zu führen.

Datengrundlage und verwendete Methodik

Grundlage der vorliegenden Studie ist eine Online-Umfrage unter insgesamt knapp 1.900 Teilnehmer*innen aus dem Startup-Ökosystem in Deutschland, die im Zeitraum von Januar bis März 2020 durchgeführt wurde. Die Befragten setzen sich dabei unter anderem aus 846 Mitarbeiter*innen, 683 Gründer*innen von Startups sowie 138 Investor*innen aus dem direkten Umfeld des Startup-Ökosystems zusammen. Zusätzlich wurden im Zeitraum von Januar bis Mai 2020 telefonische und persönliche Interviews mit mehr als 70 Teilnehmer*innen des Startup-Ökosystems geführt: Mitarbeiter*innen, Gründer*innen, Investor*innen, aber auch Expert*innen von Fachverbänden, Universitäten, Beratungen und Rechtsanwaltskanzleien. In den Danksagungen sind alle Interviewteilnehmer aufgeführt. Die beiden Datenquellen ermöglichen es erstmals, ein umfassendes Bild der derzeitigen Rahmenbedingungen für Mitarbeiterbeteiligungen in Startups im Startup-Ökosystem Deutschlands aus unterschiedlichen Perspektiven zu zeichnen und übergreifende Verbesserungsmaßnahmen daraus abzuleiten.

2

ALLE AKTEURE PROFITIEREN VON MITARBEITER- BETEILIGUNGEN

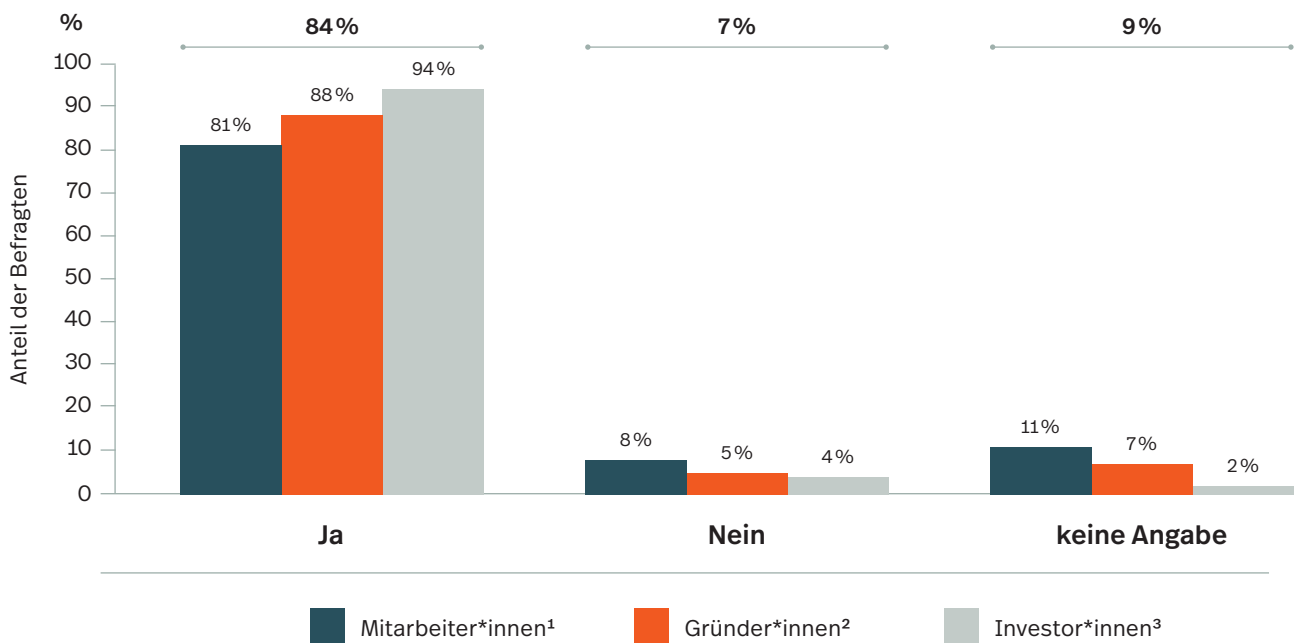
Die Beteiligung von Mitarbeiter*innen an Startups ist im internationalen Kontext absoluter Standard und manifester Motivator. Von Mitarbeiterbeteiligungen profitieren nicht nur die Mitarbeiter*innen und die Startups, sondern das ganze Startup-Ökosystem und letztendlich die gesamte deutsche Wirtschaft. Dabei ist die Idee, Mitarbeiter*innen an ihrem Unternehmen zu beteiligen, auch in Deutschland nicht neu. Bereits seit 1950 setzt sich der Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung (AGP) für die Verbreitung der Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland ein, und das über alle Unternehmensarten hinweg. Darüber hinaus gab es bereits 2018 einen europaweiten Aufruf von mehr als 700 prominenten Gründer*innen unter dem Slogan „Not Optional“, mit der Forderung einer Verbesserung der Rahmenbedingungen auf europäischer Ebene. Mit Bezug auf die Startups in Deutschland sind alle beteiligten Akteure überzeugt von der hohen Relevanz von Mitarbeiterbeteiligungen für den Erfolg eines Startups und damit auch für den Erfolg des Startup-Ökosystems (vgl. Abbildung 2): 81 Prozent der online befragten Mitarbeiter*innen, 88 Prozent der Gründer*innen und 94 Prozent der Investor*innen sehen darin einen entscheidenden Einflussfaktor für den Erfolg von Startups.

59 Prozent der in dieser Studie befragten Mitarbeiter*innen sehen in Mitarbeiterbeteiligungen einen starken finanziellen Anreiz bzw. finanzielle Kompensation. So haben auch Startups die Möglichkeit, Arbeitskräfte für sich zu begeistern. Zusätzlich ermöglichen sie den Mitarbeiter*innen im Anschluss an den Exit, das erzielte Vermögen wieder entweder als Investitions- oder teilweise auch als Gründungskapital einzusetzen. Damit wird das aus den Anteilen erzielte Kapital wieder produktiv investiert. Es entsteht ein Innovationskreislauf (vgl. Abbildung 3): 38 Prozent aller Befragten haben nach dem Exit eines vorangegangenen Startups entweder in ein neues Startup investiert oder sogar selbst eines gegründet.

Alle Akteure profitieren von
Mitarbeiterbeteiligungen

Abb. 2: Nahezu alle Teilnehmer*innen im Startup-Ökosystem halten MB für einen
signifikanten Einflussfaktor für den Erfolg eines Startups

Frage: Glaubst du, Mitarbeiterbeteiligungen haben einen signifikanten
Einfluss auf den Erfolg von Startups (z. B. höheres Wachstum)?

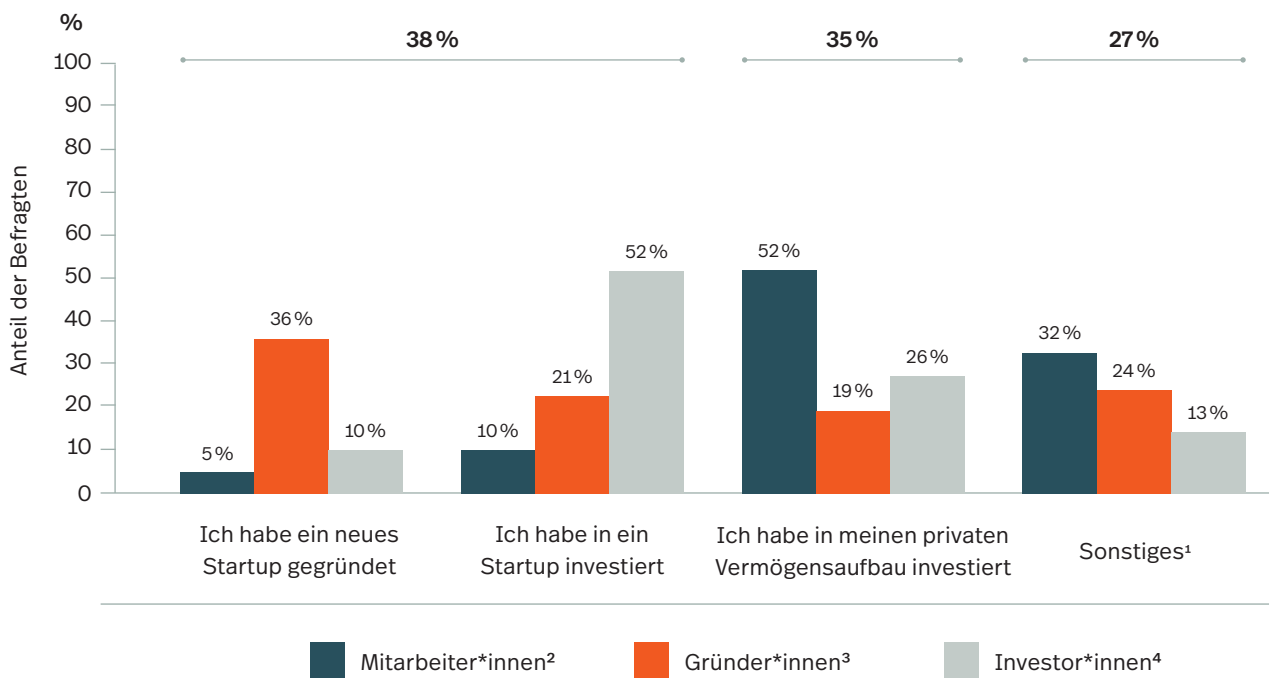


- 1 n = 593
- 2 n = 298
- 3 n = 102

MB = Mitarbeiterbeteiligungen („virtuelle“ Anteile = VSOPs; Anteilsoptionen = ESOPs; „echte“ Anteile).
Quelle: ESOP-Online-Umfrage 2020

Abb. 3: 38 % der Befragten haben ihre MB-Ausschüttungen wieder in das Startup Ökosystem einfließen lassen (z. B. Gründung/Investition)

Frage: Wofür hast du die Erlöse aus dem Mitarbeiterbeteiligungsprogramm primär verwendet?



¹ Beispiele für Sonstiges: Ausschüttung noch ausstehend, Ausschüttung fast nichts wert.

² n = 151

³ n = 141

⁴ n = 31

MB = Mitarbeiterbeteiligungen („virtuelle“ Anteile = VSOPs; Anteilsoptionen = ESOPs; „echte“ Anteile).

Quelle: ESOP-Online-Umfrage 2020

Besonders bemerkenswert ist, dass über ein Drittel aller Gründer*innen und sogar mehr als die Hälfte aller Investor*innen die Auszahlungen aus Mitarbeiterbeteiligungen ihrer ehemaligen Angestelltenverhältnisse dafür genutzt haben, zu gründen bzw. zu investieren, was die katalysierende Wirkung von Mitarbeiterbeteiligungen für das gesamte Ökosystem unterstreicht.

2.1 Mitarbeiter*innen

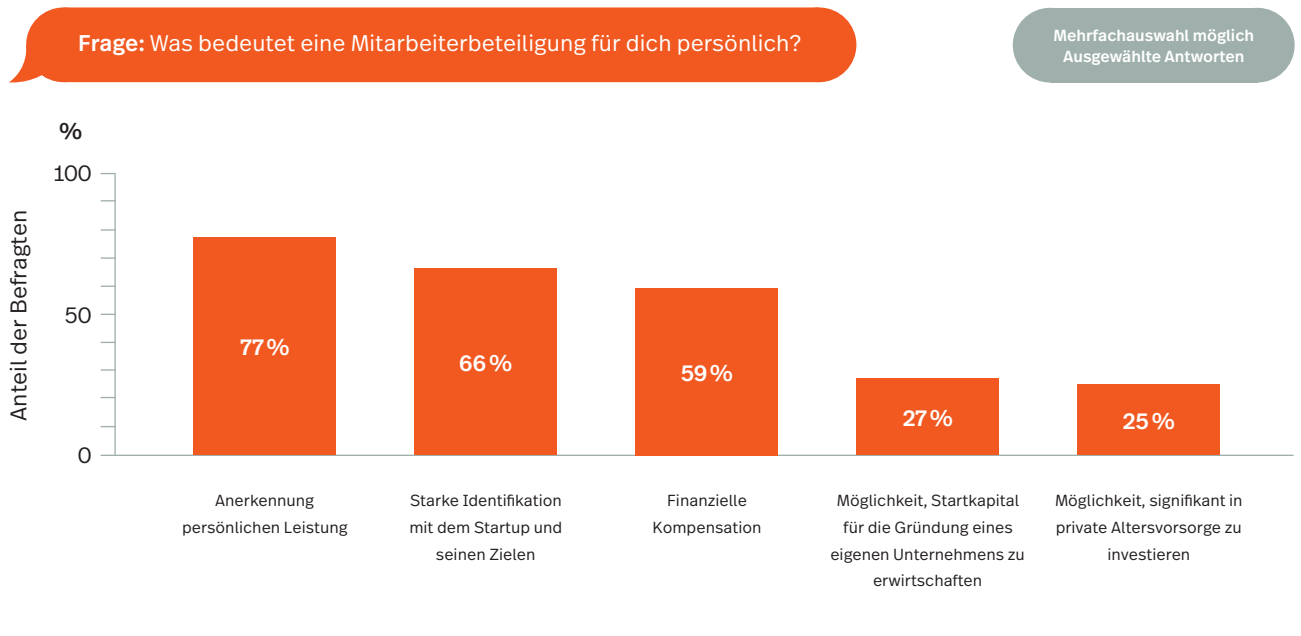
Die Mitarbeiter*innen als Hauptprofiteure von Mitarbeiterbeteiligungen genießen vielfältige Vorteile. Sie sind für sie nicht nur ein Instrument zur Motivation und Bindung an das Unternehmen, eine Chance zum Vermögensaufbau und Quelle für mögliches Startkapital für eigene Gründungen, sondern häufig in erster Linie auch ein Ausdruck der Wertschätzung.

Motivation, Anerkennung der persönlichen Leistung und Chance zum Vermögensaufbau

Die Beteiligung an einem Unternehmen ermöglicht den Mitarbeiter*innen die Partizipation an einem gemeinsamen Projekt – über alle Hierarchiestufen hinweg. Am Startup beteiligte Mitarbeiter*innen fühlen sich zu Recht nicht nur als ausführende Kräfte eines Wirtschaftsunternehmens, sondern partizipieren direkt an Erfolg und Wachstum. Mehr als drei Viertel (77 Prozent) der im Rahmen dieser Studie befragten Mitarbeiter*innen sehen diese Beteiligung auch als Wertschätzung ihrer persönlichen Leistung. Zusätzlich ist die Identifikation mit dem „eigenen“ Unternehmen weitaus größer als mit einem „fremden“ Arbeitgeber. In der für diese Studie durchgeführten Online-Befragung bestätigten 66 Prozent der befragten Mitarbeiter*innen diesen Aspekt (vgl. Abbildung 4).

Gleichzeitig führen Mitarbeiterbeteiligungen dazu, dass die Interessen der Mitarbeiter*innen mit den Interessen der Gründer*innen und Investor*innen übereinstimmen. Beide Parteien ziehen am gleichen Strang, wie Judith Erlmann, Mitarbeiterin des Berliner Startups Lehrermarktplatz.de, bestätigt: „Mitarbeiterbeteiligungen sind natürlich auch eine Kopfsache, weil man verstärkt das Gefühl hat, dass es das eigene Unternehmen ist.“ Auch Phil Birkner, ebenfalls Mitarbeiter bei Lehrermarktplatz.de, bestä-

Abb. 4: MB bedeuten für Mitarbeiter*innen eine Anerkennung ihrer Leistungen und eine Identifikation mit dem Unternehmen



n = 644

MB = Mitarbeiterbeteiligungen („virtuelle“ Anteile = VSOPs; Anteilsoptionen = ESOPs; „echte“ Anteile).

Quelle: ESOP-Online-Umfrage 2020

tigt das: „Ich war sowieso schon sehr motiviert bei meiner Arbeit, aber als ich plötzlich am Unternehmen beteiligt wurde, habe ich nochmal einen richtigen Schub gespürt.“ Durch Mitarbeiterbeteiligungen profitieren die Mitarbeiter*innen nicht nur ideell, sondern auch monetär. Beteiligungen helfen ihnen, eigenes Vermögen aufzubauen. 52 Prozent der Mitarbeiter*innen investierten die Ausschüttungen aus vergangenen Mitarbeiterbeteiligungen in ihren Vermögensaufbau. Häufig werden Mitarbeiterbeteiligungen zusätzlich zum Gehalt angeboten. Das bestätigt auch Raffaella Rein, Gründerin von CareerFoundry und WildWildVentures: „Bei uns wird das Gehalt unabhängig von der Mitarbeiterbeteiligung verhandelt; diese kommt on top.“ Selbst wenn dies einmal nicht der Fall ist, ist die Umwandlung von Gehaltsbestandteilen in Mitarbeiteranteile freiwillig. Dies ist z. B. beim Startup N26 möglich, wie der Gründer Valentin Stalf bestätigt.

Mitarbeiterbeteiligung als Startkapital für ein eigenes Startup

In vielen Fällen wird die Ausschüttung aus der Mitarbeiterbeteiligung nach einem Exit nicht nur zum Vermögensaufbau genutzt, sondern auch als Wagniskapital in den Wirtschaftskreislauf reinvestiert. Gerade für junge Mitarbeiter*innen, die bisher kaum Möglichkeiten hatten, Vermögen aufzubauen, ergeben sich auf diese Weise große Chancen. So können Mitarbeiter*innen die Ausschüttungen aus Mitarbeiterbeteiligungen z. B. als Startkapital für eine eigene Gründung nutzen.

Mehr als ein Viertel (27 Prozent) der online befragten Startup-Mitarbeiter*innen sehen in Ausschüttungen aus Mitarbeiterbeteiligungen eine Möglichkeit, ein eigenes Unternehmen zu gründen und dort zu investieren (vgl. Abbildung 3). 36 Prozent der befragten Gründer*innen haben Auszahlungen aus Mitarbeiterbeteiligungen bereits dazu genutzt, ein eigenes Unternehmen zu gründen. So sieht es auch Emily Mignogna, Mitarbeiterin von nebenan.de: „Viele Bekannte, die Auszahlungen aus ihren Aktienoptionen erhalten haben, haben jetzt ihre eigenen Unternehmen gegründet. Das Geld bleibt auf jeden Fall im Ökosystem.“ Das Besondere ist auch, dass diese Ausschüttungen, sofern ausreichend hoch, Mitarbeiter*innen unabhängig von ihrem finanziellen Hintergrund in die Lage ver-

Viele Bekannte, die Auszahlungen aus ihren Aktienoptionen erhalten haben, haben jetzt ihre eigenen Unternehmen gegründet. Das Geld bleibt auf jeden Fall im Ökosystem.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Startups sind häufig nicht die reichen Hipster-Leute. Meine Eltern waren Flüchtlinge aus Kambodscha. Ich habe mich hochgearbeitet bis zu dem Punkt, an dem ich jetzt bin.

setzen können, ein eigenes Startup zu gründen. Auch Sophie Chung, Gründerin des Berliner Startups Qunomedical, hat die Ausschüttung aus ihrer Mitarbeiterbeteiligung die Möglichkeit einer eigenen Gründung eröffnet: „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Startups sind häufig nicht die reichen Hipster-Leute. Meine Eltern waren Flüchtlinge aus Kambodscha. Ich habe mich hochgearbeitet bis zu dem Punkt, an dem ich jetzt bin.“

Aber auch wenn die ehemaligen Mitarbeiter*innen nicht selbst gründen, können sie zumindest als Investor*innen aktiv werden. Ein gutes Beispiel für ein solches Szenario ist das Investment ehemaliger Mitarbeiter*innen des US-amerikanischen Unternehmens PayPal in das in Berlin ansässige Startup N26, wie Valentin Stalf berichtet: „Mitarbeiter*innen von PayPal, die Ausschüttungen aus ihrer Mitarbeiterbeteiligung erhalten haben, haben auch in uns als N26 investiert.“ Und in der Tat wäre dies nicht ohne die Erlöse aus Mitarbeiterbeteiligungen möglich gewesen.

Viele Mitarbeiter*innen von PayPal profitierten durch ihre Beteiligungen vom Exit des 2002 für 1,5 Milliarden Dollar an eBay verkauften Unternehmens. Dave McClure, Keith Rabois, Reid Hoffman und Elon Musk beispielsweise investierten – wie viele andere weniger bekannte Mitarbeiter*innen auch – ihr durch Mitarbeiterbeteiligungen gewonnenes Kapital in weitere Startups. Elon Musk hat außer in den Elektrofahrzeughersteller Tesla auch in das Photovoltaik-Unternehmen SolarCity und das Raumfahrtunternehmen SpaceX investiert. Insgesamt sind so über die Ausschüttungen schätzungsweise mehr als 30 Neugründungen entstanden und mehr als 450 Investitionen in bestehende Startups getätigt worden (Fleximize, o.J.).

Ein großer Vorteil von Mitarbeiter*innen, die zu Investor*innen werden, liegt darin, dass sie neben Kapital auch ihr Know-how wieder in den Finanzierungs- und Innovationskreislauf eines Startup-Ökosystems mit einbringen, wie Melanie Schröder vom Accelerator Plug and Play bestätigt: „Wir sehen es immer öfter, dass Mitarbeiter von erfolgreichen deutschen Startups auch schon als Business Angels tätig werden und früh

Abb. 5: Die USA profitierte signifikant von den Re-Investitionen der PayPal-Mitarbeiter in das Startup-Ökosystem

PayPal-Mitarbeiter (Auswahl)

Startups, die von Re-Investitionen profitiert haben



Anzahl an Neugründungen: ca. 30

Anzahl an Investitionen in bestehende Startups: ca. 460

1 Doppelzählung möglich (z. B. zwei Personen gründen ein Startup = als 2 Aktivitäten gezählt).

Quelle: Fleximize

Menschen, die bei Startups gearbeitet haben, fangen häufig selbst an in Startups zu investieren. Jeder Euro in Mitarbeiterbeteiligungen hat daher eine relativ hohe Hebelwirkung.

investieren.“ Dabei ist es wichtig hervorzuheben, dass die Reinvestition des Kapitals seitens ehemaliger Mitarbeiter*innen den Startups durch die Erfahrungen die sie nun als Investor*innen einbringen können, weitere Vorteile bringt. Solche Reinvestitionen sind deshalb für das Ökosystem besonders förderlich. Michael Brehm vom Berliner Startup i2x spricht in diesem Zusammenhang von einer Hebelwirkung: „Menschen, die bei Startups gearbeitet haben, fangen häufig selbst an in Startups zu investieren. Jeder Euro in Mitarbeiterbeteiligungen hat daher eine relativ hohe Hebelwirkung.“ Dies kann ein Startup-Ökosystem signifikant befeuern. Das glaubt auch Tarek Müller, Mitgründer von About You: „In Hamburg beispielsweise ist noch nicht so viel Liquidität im Startup-Ökosystem wie beispielsweise in Berlin. Wenn bei uns jetzt durch einen IPO beispielsweise 40–50 Mitarbeiter*innen eine signifikante Ausschüttung erhalten würden, würde das für das Hamburger Startup-Ökosystem eine große Hebelwirkung durch eine neue Gründungswelle auslösen.“ Damit das verfügbare Kapital also so effizient wie möglich genutzt wird, ist das Ökosystem auf gute Rahmenbedingungen für Reinvestitionen angewiesen.

2.2 Gründer*innen und Investor*innen

Obwohl in erster Linie die Mitarbeiter*innen von Mitarbeiterbeteiligungen profitieren, gibt es auch für Gründer*innen und Investor*innen starke Gründe, Mitarbeiterbeteiligungen einzuführen. Ein zentrales Argument dafür ist die motivationssteigernde Wirkung der Beteiligungen, wie Gründer Finn Age Hänsel von der Sanity Group aus Berlin bestätigt: „Der Hauptvorteil von Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen liegt darin, dass die Mitarbeiter*innen motiviert sind.“ Die Identifikation mit dem „eigenen“ Unternehmen steigt und so auch die Motivation und die Leistungsbereitschaft. Aber nicht nur der Motivationsschub bei bereits rekrutierten Mitarbeiter*innen stellt ein gewichtiges Argument dar, sondern auch die Möglichkeit, talentierte Mitarbeiter*innen überhaupt für eine Arbeit im Unternehmen zu begeistern.

Fachkräfte gewinnen und halten

Bei der Gewinnung von Mitarbeiter*innen wetteifern deutsche Startups mit internationalen Konzernen wie Google, Amazon oder Facebook, aber auch mit aufstrebenden ausländischen Startups. Diese bieten neben einem klangvollen Namen oft auch standardmäßig Beteiligungen und Optionen für ihre Mitarbeiter*innen an. Filip Dames vom Investor Cherry Ventures beschreibt die Situation so: „Überall auf der Welt findet gerade ein intensiver Kampf um die besten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter statt, das heißt um die besten Talente. Wir verlieren hier mittelfristig.“

Mitarbeiterbeteiligungen sind ein wesentlicher Baustein, wenn es darum geht, solche Talente zu rekrutieren und dann auch im Unternehmen zu halten. Valentin Stalf vom Berliner Fintech-Unternehmen N26: „Wir würden aus dem Ausland kein Top-Talent bekommen, wenn wir keine Mitarbeiterbeteiligungen anbieten würden.“

Dass eine Mitarbeiterbeteiligung für zukünftige Mitarbeiter*innen ein wichtiger Faktor bei der Jobsuche ist, zeigt sich auch in unserer Umfrage zu Mitarbeiterbeteiligungen im deutschen Startup-Ökosystem. Hier geben 79 Prozent an, dass sie künftig kein Jobangebot ohne Mitarbeiterbeteiligung annehmen werden. 71 Prozent bemerken, dass das Angebot eines Mitarbeiterbeteiligungsprogramms ein wichtiger Einflussfaktor bei der Entscheidung für ein Arbeitsverhältnis war. Gerade Top-Talente aus dem Ausland machen ihre Entscheidung für oder gegen ein Startup von einer Beteiligung am Unternehmen abhängig. Das spiegelt sich auch in der Sicht der Gründer*innen wider, von denen 23 Prozent das Anwerben von Talenten aus dem In- und Ausland als sehr schwierig, 58 Prozent als schwierig bezeichnen.

Doch nicht nur das Rekrutieren, auch das Halten von Mitarbeiter*innen ist für den Erfolg eines Unternehmens essentiell, wenn es darum geht, Kontinuität zu gewährleisten. Die „Haltemotivation“ von Mitarbeiter*innen, auch Retention genannt, kann erfolgskritisch sein. Axel Neumann von Zalando: „Es gibt viele Forschungsergebnisse, die zeigen, dass sich

Überall auf der Welt findet gerade ein intensiver Kampf um die besten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter statt, das heißt um die besten Talente. Wir verlieren hier mittelfristig.

Wir würden aus dem Ausland kein Top-Talent bekommen, wenn wir keine Mitarbeiterbeteiligungen anbieten würden.

Mitarbeiterbeteiligungen positiv auf die Retention von Mitarbeiter*innen auswirken. Retention ist ein großes Thema für ein junges Unternehmen wie uns.“ Das sehen nicht nur Gründer*innen so, sondern fällt auch Mitarbeiter*innen zunehmend auf, wie Stevan Lutz, Mitarbeiter bei HomeToGo, bestätigt: „Die Mitarbeitermobilität wird immer höher. Gute Mitarbeiter zu halten wird dementsprechend immer schwieriger.“

Mitarbeiterbeteiligungen sind oft langfristig angelegt. Entweder profitieren Mitarbeiter*innen erst zum Zeitpunkt des Exits von ihrer Beteiligung, oder sie erhalten das Recht, die Anteilsoptionen stufenweise mit fortschreitender Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit auszuüben. Solche „Vesting-Vereinbarungen“ sind üblich, wenn es darum geht, eine langfristige Bindung zwischen dem Unternehmen und den Mitarbeiter*innen aufzubauen. Die große Mehrheit (72 Prozent) der befragten Gründer*innen sieht einen Vorteil von Mitarbeiterbeteiligungen in der Bindung von Talenten, auch da diese das Risiko des Scheiterns eines Startups verringert. Es wird z. B. weniger wahrscheinlich, dass wichtige Mitarbeiter*innen das Unternehmen vorzeitig verlassen – das sogenannte People Risk wird reduziert. Was passiert, wenn es nicht gelingt, attraktive Beteiligungsprogramme für Top-Kräfte zu etablieren, erklärt Raffaella Rein vom CareerFoundry und WildWildVentures. Sie beschreibt das Beispiel eines erfahrenen Mitarbeiters, der aufgrund der unzureichenden ESOP-Vereinbarungen gekündigt hat: „Hätte dieser wichtige Mitarbeiter uns nicht verlassen, dann hätten wir als Startup deutlich früher erfolgreich sein können. Das ist ein riesiger Nachteil der Komplexität der aktuellen ESOP-Regelungen, der für uns in diesem Fall sogar reale wirtschaftliche Nachteile zur Folge hatte.“

Mitarbeiterbeteiligungen als Investitionskriterium

Am Anfang hat ein Startup eine ganze Reihe von möglichen Kapitalquellen. Business Angels, Inkubatoren, öffentliche Förderprogramme (wie Gründerstipendien), Kapital aus dem persönlichen Umfeld der Gründer*innen oder eigene Ersparnisse sind die übliche Grundfinanzierung für Startups. In späteren Phasen sind Startups oft auf Wagniskapital angewiesen, gerade in Phasen großen und schnellen Wachstums. Allerdings

achten auch Investoren sehr genau darauf, dass das Unternehmen über geeignete Programme verfügt, um das People Risk zu reduzieren. 95 Prozent der Investor*innen sehen die Erfolgswahrscheinlichkeit von Startups mit einem Mitarbeiterbeteiligungsprogramm als höher an, wenn man sie mit Startups ohne ein solches Programm vergleicht. Bei vielen Investor*innen sind Mitarbeiterbeteiligungsprogramme deshalb ein Investitionskriterium – für 63 Prozent ein notwendiges, für 32 Prozent ein gewünschtes, wie auch Jan Miczaika von HV Holtzbrinck Ventures bestätigt: „Mitarbeiterbeteiligungen sind bei einer Investitionsentscheidung ein wichtiger Faktor.“ Auch Nikolas Samios vom Wagniskapitalgeber PropTech1 Ventures sieht Mitarbeiterbeteiligungen als wichtiges Investitionskriterium: „Jeder VC [Investor*in] und selbst professionelle Business Angels achten mittlerweile darauf, dass ein Mitarbeiterbeteiligungsprogramm im Startup integriert ist.“ Denn ohne motivierte und langfristig dem Unternehmen zugewandte Mitarbeiter*innen können Startups häufig nicht überleben, was im Gegenzug auch die Investition der Investor*innen in Gefahr bringen würde. Damit dies nicht passiert, sind Mitarbeiterbeteiligungsprogramme häufig eine Investitionsvoraussetzung.

2.3 Staat

Dem Staat kommt in diesem ganzen Gefüge eine enorm wichtige Rolle zu. So profitiert er nicht nur langfristig von einem starken Ökosystem, sondern gibt gleichzeitig auch den legislativen Rahmen für die Entwicklung des Ökosystems vor.

Stärkung des Ökosystems als Förderung für Innovation und Arbeitsplätze

Für den Staat ist es wichtig, den Wirtschafts- und Innovationsstandort Deutschland zu stärken und einen Strukturwandel nachhaltig zu unterstützen. Schnell wachsende und flexible Startups sind Innovationsträger und -führer. Während generell klassische Unternehmensgründungen als

Die Brutstätte des digitalen Wissens ist in der Regel das agile Startup, wobei das Wissen dann von Startups zu etablierten Unternehmen transferiert wird. Damit sollte gesamtwirtschaftlich ein Interesse bestehen, dass sich dies fortsetzt.

Startups sind der Motor der Innovationen – wenn wir diesen Motor blockieren, gehen wir als Deutschland ein großes Risiko ein.

positiver Beitrag für das Wirtschaftssystem gelten, sind Startups darüber hinaus ein Schlüsselfaktor für den technologischen, wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt (Böhm et al., 2019). Aber auch etablierte Unternehmen profitieren von der Innovationskraft der Startups, da durch risikobereite Startups viele Technologien zur Marktreife entwickelt werden können. Das ist besonders in der Digitalwirtschaft der Fall, wie Florian Heinemann vom Investor Project A bestätigt: „Die Brutstätte des digitalen Wissens ist in der Regel das agile Startup, wobei das Wissen dann von Startups zu etablierten Unternehmen transferiert wird. Damit sollte gesamtwirtschaftlich ein Interesse bestehen, dass sich dies fortsetzt.“ Dass diese Brutstätte jedoch massiv vom Innovationskreislauf abhängt, der in Deutschland aktuell nicht über gute Rahmenbedingungen verfügt, erläutert Sophie Chung vom Berliner Startup Qunomedical: „Wir müssen ein Ökosystem aufbauen, das von Mitarbeiter*innen, Gründer*innen und Investor*innen befruchtet wird, ansonsten wird es mit der Digitalisierungsbranche so nicht weitergehen.“ Denn gerade Mitarbeiterbeteiligungen sind es, die diesen Kreislauf befeuern, stellt Christian Leybold vom Wagniskapitalgeber e.ventures klar: „Aus Regulatorpersicht sollten wir Startups fördern wollen. Wir sollten verstehen, dass sie andere Kompensationsmodelle für Mitarbeiter*innen brauchen als konventionelle Unternehmen. Mitarbeiterbeteiligungen sind dafür eine wichtige Währung.“

Wer nun diese Innovationskraft hemmt, hemmt damit direkt auch die Entwicklung des gesamten Wirtschaftssystems, wie Miriam Wohlfarth vom Fintech-Startup Ratepay feststellt: „Startups sind der Motor der Innovationen – wenn wir diesen Motor blockieren, gehen wir als Deutschland ein großes Risiko ein.“ Damit diese Innovationskraft auch in Deutschland bleibt und sogar noch weitere Ideen sowie Innovatoren aus dem Ausland anzieht, müssen die Rahmenbedingungen entsprechend ausgestaltet sein.

Brain Drain – Fachkräfte in Deutschland halten

Attraktive Mitarbeiterbeteiligungen sind ein Schlüssel dazu, Mitarbeiter*innen in Deutschland zu halten und Talente aus dem Ausland anzuziehen. Für den Fall, dass dies aufgrund fehlender Mitarbeiterbeteiligungsprogramme nicht gelingen sollte, befürchten 81 Prozent der befragten Mitarbeiter*innen von Startups ein Ausbleiben der Erfolge deutscher Startups. 26 Prozent würden unter solchen Voraussetzungen den Wechsel zu einem Startup im Ausland in Betracht ziehen, 8 Prozent sogar außerhalb Deutschlands ein eigenes Startup gründen wollen.

Aber nicht nur einzelne Fachkräfte und Gründer*innen drohen abzuwandern. Deutschland gerät auch in Gefahr, ganze Unternehmen zu verlieren. Christian Eggert vom Berliner Startup Back: „Tatsächlich haben wir in Deutschland den Anschluss an das Ausland bereits verloren. Es geht darum, wie schnell hier die Unternehmen davonlaufen. Wir haben beispielsweise auch bereits überlegt, ob wir uns in Amerika inkorporieren.“ Eine Unternehmensgründung im Ausland ist teilweise so attraktiv – besonders durch die rechtlichen wie steuerlichen Rahmenbedingungen –, dass ein weiteres Operieren als deutsches Unternehmen für viele Startups eine Frage der Wirtschaftlichkeit ist. Hinzu kommt, dass die Konkurrenz um die besten Mitarbeiter*innen natürlich nicht nur innerhalb des deutschen Ökosystems stattfindet, sondern weltweit. Im internationalen Vergleich ist der aktuelle rechtliche Rahmen für deutsche Startups eher Handicap als Unterstützung. „Bei Rasa haben auch die in den USA deutlich attraktiveren Rahmenbedingungen für Mitarbeiterbeteiligungen dafür gesorgt, dass sich das Unternehmen in den USA inkorporiert hat“, bestätigt Linda Schuster vom KI-Startup Rasa.

Tatsächlich haben wir in Deutschland den Anschluss an das Ausland bereits verloren. Es geht darum, wie schnell hier die Unternehmen davonlaufen. Wir haben beispielsweise auch bereits überlegt, ob wir uns in Amerika inkorporieren.

Faire Teilhabe am Unternehmenserfolg

Der aktuelle Koalitionsvertrag aus dem Jahr 2018 fordert in der Präambel „wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt, an dem alle teilhaben“ (CDU, CSU und SPD, 2018). Ein wesentlicher Bestandteil sozialer Gerechtigkeit ist die faire Teilhabe am wirtschaftlichen Erfolg des Arbeitgebers. Mitarbeiterbeteiligungen bieten den Mitarbeiter*innen eine reelle Chance zum Vermögensaufbau. Die Relevanz von Mitarbeiterbeteiligungen für einen Vermögensaufbau wurde bereits früher erkannt und 2015 hat der Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung (AGP) in einem gemeinsamen Aufruf mit BDA, BDI, DAI u. a. an die deutsche Politik gefordert, dass durch eine verbesserte Förderung die notwendigen Anreize geschaffen werden, Mitarbeiterbeteiligungen auch als Instrument eines langfristigen Vermögensaufbaus zu etablieren. (AGP et al., 2015) Das durch Mitarbeiterbeteiligung erwirtschaftete Vermögen kann auch dazu beitragen, für das Alter vorzusorgen. Nikolas Samios vom Wagniskapitalgeber PropTech Ventures: „Auf uns in Deutschland wird eine große Versorgungslücke im Alter zukommen. Wir brauchen daher mehr Equity Culture. Mitarbeiterbeteiligungsprogramme sind dafür eine gute Möglichkeit.“

Die wirtschaftliche Teilhabe am Erfolg und somit die Chance der Mitarbeiter*innen auf einen eigenen Vermögensaufbau sind gerecht, denn auch diese haben zum Erfolg des jeweiligen Startups beigetragen. Eine Mitarbeiterbeteiligung ermöglicht ihnen mehr Teilhabe an diesem Erfolg. Hanno Renner vom Münchner Startup Personio bestätigt das: „Obwohl Mitarbeiterbeteiligungen in den USA viel attraktiver gestaltet sind, passen sie aus meiner Sicht sogar besser in das deutsche Modell der sozialen Marktwirtschaft. Warum? Da so nicht nur die Investoren und Gründer vom Startup-Erfolg profitieren, sondern auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.“

3

AKTUELLER RAHMEN UND HEMMNISSE FÜR MITARBEITER- BETEILIGUNGEN IN DEUTSCHLAND

Deutschland hat leider noch nicht verstanden, welche Relevanz Startups für Innovation und nachhaltiges Wachstum der Wirtschaft haben. Wenn wir das Thema Mitarbeiterbeteiligung nicht anfassen, werden wir in den nächsten Jahren gegen Länder wie USA, China oder Frankreich massiv an Boden und unseren Standortvorteil verlieren.

Bei der Sanity Group wollten wir eigentlich jedem Mitarbeiter Anteile an der Firma geben. Da das aber mit einem so hohen bürokratischen Aufwand verbunden gewesen wäre, konnten wir diesen Plan langfristig auf hoher Scale nicht aufrecht erhalten.

Trotz der deutlich erkennbaren Vorteile und der positiven Effekte werden bei deutschen Startups Mitarbeiterbeteiligungsprogramme noch vergleichsweise selten angeboten: Nur 58 Prozent der befragten Gründer*innen gaben an, dass ihr Startup ein Mitarbeiterbeteiligungsprogramm anbietet. Jochen Engert vom Münchner Startup FlixMobility sieht das folgendermaßen: „Deutschland hat leider noch nicht verstanden, welche Relevanz Startups für Innovation und nachhaltiges Wachstum der Wirtschaft haben. Wenn wir das Thema Mitarbeiterbeteiligung nicht anfassen, werden wir in den nächsten Jahren gegen Länder wie USA, China oder Frankreich massiv an Boden und unseren Standortvorteil verlieren.“

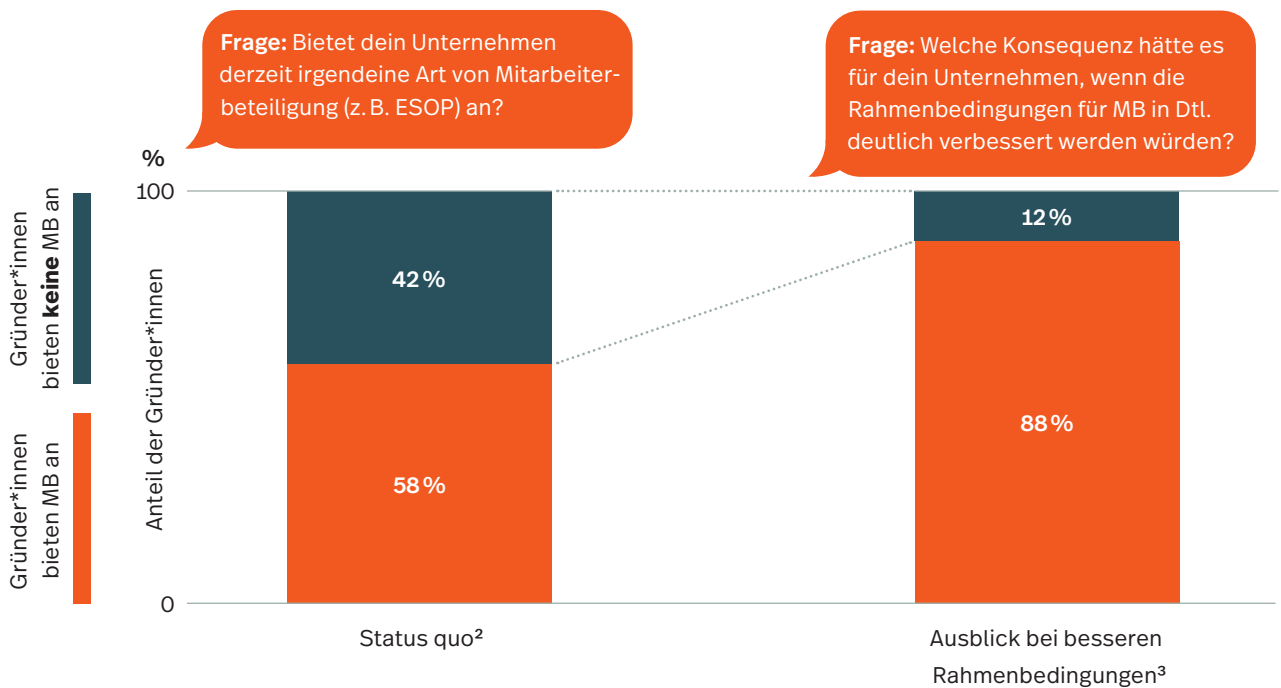
Dabei besteht in Deutschland erhebliches Potenzial für eine weitreichende Verbreitung von Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen bei Startups: Von den restlichen 42 Prozent, die heute keine Programme anbieten, würden 72 Prozent bei besseren Rahmenbedingungen ebenfalls Mitarbeiterbeteiligungsprogramme anbieten – was zu einer weitreichenden Verbreitung bei insgesamt 88 Prozent der Startups führen würde (vgl. Abbildung 6). Gleichzeitig erfahren die Mitarbeiterbeteiligungsprogramme ein hohes Interesse seitens der Mitarbeiter*innen, denn 91 Prozent haben die ihnen von ihrem Unternehmen angebotenen Programme angenommen.

Die bestehenden Defizite können aber nicht nur dazu führen, dass Gründer*innen davon Abstand nehmen, überhaupt Mitarbeiterbeteiligungsprogramme zu implementieren. Sie können auch die weitergehende Verbreitung innerhalb eines Unternehmens unpraktikabel machen, wie etwa Finn Age Hänsel vom Berliner Startup Sanity Group bestätigt: „Bei der Sanity Group wollten wir eigentlich jedem Mitarbeiter Anteile an der Firma geben. Da das aber mit einem so hohen bürokratischen Aufwand verbunden gewesen wäre, konnten wir diesen Plan langfristig auf hoher Scale nicht aufrecht erhalten.“

Eine deutliche Mehrheit der befragten Gründer*innen (61 Prozent) berichtet, dass das Mitarbeiterbeteiligungsprogramm in ihrem Unternehmen insgesamt nur einer Beteiligung am Unternehmen von bis zu 10 Prozent

entspricht. Julius Rüßmann vom Wagniskapitalgeber Earlybird schildert ähnliche Erfahrungen mit kulturellen Unterschieden aus der Praxis: „Zwischen angelsächsischen und europäischen Startups gibt es einen dramatischen Kulturunterschied. Dieser manifestiert sich u.a. in der

Abb. 6: Heute bieten 58 % der Gründer MB (ESOPs, VSOPs, „echte“ Anteile) an – bei besseren Rahmenbedingungen würden 88 % der Gründer*innen dies tun¹



1 72% der 42% der Gründer*innen (= 30%), die heute noch keine MB anbieten, würden bei besseren Rahmenbedingungen MB einführen (in Summe 88%).

2 n = 587

3 n = 222

Bereitstellung und der Inanspruchnahme von Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen. Während in den USA Mitarbeiterbeteiligungen mit einem Volumen von zehn bis 20 Prozent [am Unternehmen] die Regel sind, sind es in Europa oftmals nur 5 bis 12 Prozent – insbesondere regulatorische Hürden sind hierfür verantwortlich.“

3.1 Verbreitung der Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland

Unter dem Oberbegriff der Mitarbeiterbeteiligung im Allgemeinen sind viele Gestaltungsvarianten denkbar: Beteiligungen am Fremdkapital (z.B. Mitarbeiterdarlehen), Beteiligungen am Eigenkapital (z.B. Belegschaftsaktien) oder Mischformen (z.B. stille Beteiligungen) (BMWi, 2019; Lowitzsch, 2020). Für Startups kommen in Deutschland primär drei Gestaltungsvarianten in Betracht: „echte“ Unternehmensanteile, „echte“ Anteilsoptionen und „virtuelle“ Anteilsoptionen (vgl. Abbildung 7).

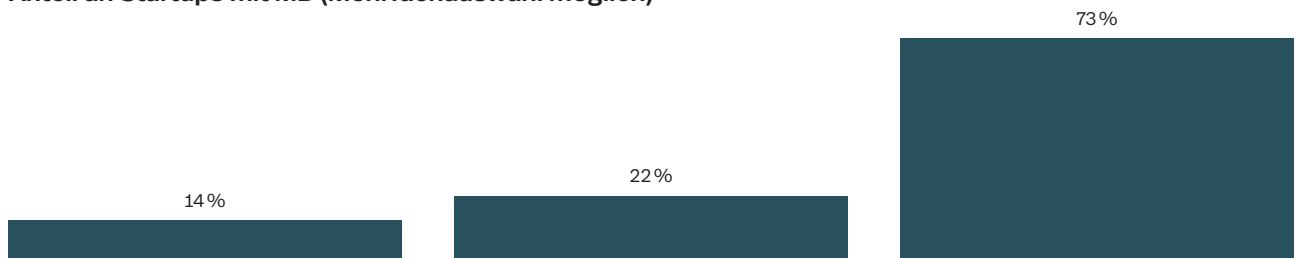
„Echte“ Unternehmensanteile

„Echte“ Unternehmensanteile gewähren Mitarbeiter*innen eine (un-)mittelbare gesellschaftsrechtliche Beteiligung am Startup. Das heißt, die Mitarbeiter*innen werden in diesen Startups zu Gesellschafter*innen des Unternehmens (meist eine GmbH oder UG) – mit allen Rechten und Pflichten eines Gesellschafters/einer Gesellschafterin nach dem deutschen Gesellschaftsrecht. Der Wert der gewährten Beteiligung ergibt sich unmittelbar aus den Unternehmensanteilen, die den Mitarbeiter*innen gewährt wurden. Von den Gründer*innen, deren Startups Mitarbeiterbeteiligungsprogramme anbieten, gaben nur 14 Prozent an, dass sie dafür „echte“ Unternehmensanteile nutzen (vgl. Abbildung 7).

Abb. 7: Heute werden überwiegend VSOPs als eine von drei wesentlichen Varianten für MBs von Startups in Deutschland verwendet



Anteil an Startups mit MB (Mehrfachauswahl möglich)^{1,2}



¹ Frage an Gründer*innen: Welche Art von Mitarbeiterbeteiligung bietet dein Unternehmen Mitarbeiter*innen an?

² Weitere 3% gaben an, dass in ihrem Startup andere Mitarbeiterbeteiligungen angeboten werden.

Hinweise: n = 308 Gründer*innen, Mehrfachauswahl möglich

Anteilsoptionen (ESOPs)

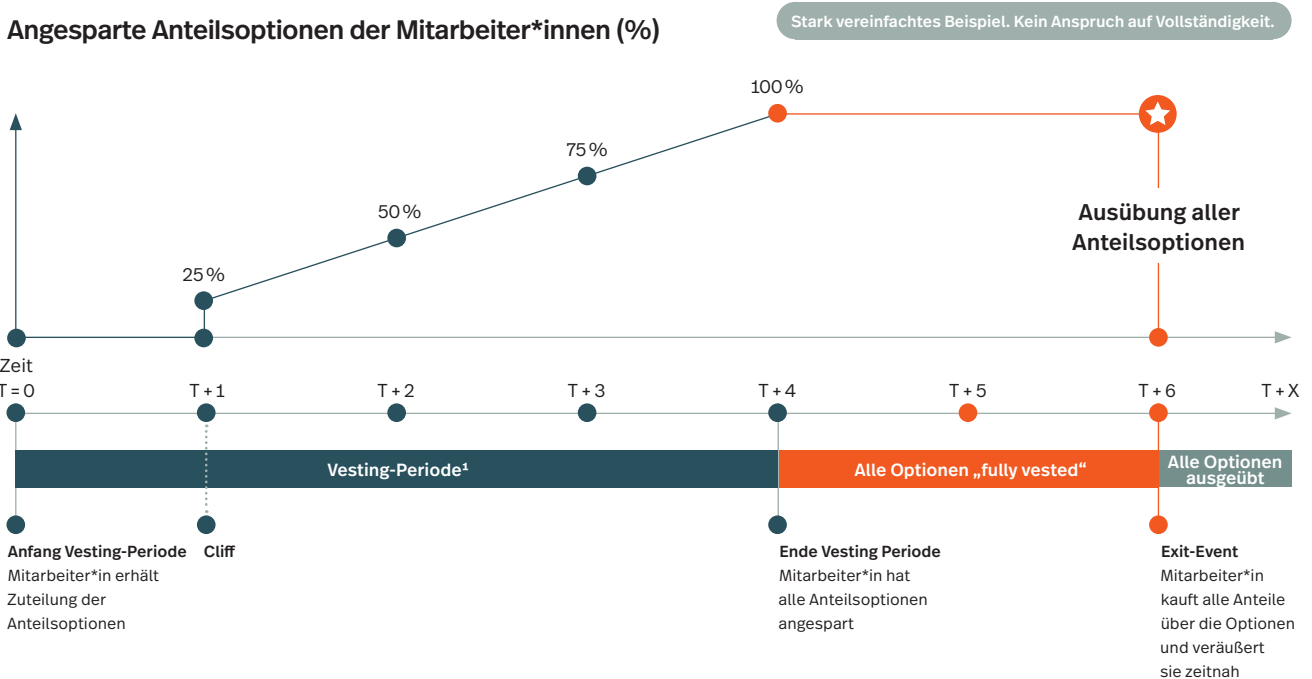
Anteilsoptionen gewähren Mitarbeiter*innen einen Anspruch auf ihre zukünftige Beteiligung am Startup. Das heißt, die Mitarbeiter*innen erhalten einen vertraglichen Anspruch auf die Gewährung einer gewissen Anzahl von Anteilen zu einem in der Zukunft liegenden Zeitpunkt (vgl. Abbildung 8). Nach diesem Prinzip funktionierende Mitarbeiterbeteiligungsprogramme werden häufig Employee Stock Option Plans (ESOPs) genannt.

In der Regel können die Mitarbeiter*innen ihre Optionen erst bei einem erfolgreichen Exit (etwa einem Verkauf oder Börsengang des Unternehmens) ausüben und dürfen bzw. müssen die Anteile dann sogleich im Exit mitverkaufen. Zum Teil können die Optionen aber auch schon vor einem Exit-Event ausgeübt werden (sogenannte Early Exercise ESOPs). Häufig wird zudem ein Ausübungspreis vereinbart. Dieser ist vereinfacht ausgedrückt der Kaufpreis, den die Mitarbeiter*innen bei Ausübung ihrer Optionen für die Anteile bezahlen müssen (auch Exercise Price oder Strike Price genannt). Von den Gründer*innen, deren Startups Mitarbeiterbeteiligungsprogramme anbieten, gaben 22 Prozent an, dass sie dafür Anteilsoptionen (ESOPs) nutzen (vgl. Abbildung 7).

„Virtuelle“ Anteilsoptionen (VSOPs)

Verbreiteter als die „echten“ Anteile oder Optionen auf „echte“ Anteile sind in Deutschland Mitarbeiterbeteiligungsprogramme, die „virtuelle“ Anteilsoptionen gewähren, auch Virtual Stock Option Plans (VSOPs) genannt. Es ist der Versuch deutscher Startups, international gängige Beteiligungsmodelle zu simulieren, um die Nachteile „echter“ Beteiligungen und Anteilsoptionen zu umgehen, die aufgrund der rechtlichen Rahmenbedingungen in Deutschland bestehen. Im Gegensatz zu „echten“ Beteiligungen erhalten die Mitarbeiter*innen nie Anteile an dem Unternehmen. Sie erhalten lediglich einen vertraglichen Anspruch auf Zahlung eines Geldbetrages bei einem Exit. Die Höhe des Zahlungsanspruchs ist variabel und orientiert sich daran, welchen Erlös die Mitarbeiter*innen verzeichnen hätten, wenn sie statt „virtueller“ Optionen „echte“ Optionen ausgeübt und die Anteile im Rahmen des Exits verkauft hätten. Aus Sicht

Abb. 8: Funktionsweise von ESOPs in Deutschland



Vesting-Periode
In der vertraglich vereinbarten Vesting-Periode (bspw. 4 Jahre) sparen die Mitarbeiter*innen ihre Anteilsoptionen bei fortdauernder Betriebszugehörigkeit schrittweise an

Cliff
Bis zum vertraglich vereinbarten Cliff (häufig ein Zeitpunkt ca. 1 Jahr nach Zuteilung der Anteilsoptionen), haben Mitarbeiter noch keine Anteilsoptionen angespart

Ausübungspreis
Vertraglich festgelegter Preis für den Erwerb von Anteilen über Anteilsoptionen (auch Exercise Price oder Strike Price genannt)

Exit-Event
Allgemein eine Akquisition des Start-ups, ein Börsengang (IPO), ein Asset Deal oder eine Liquidation

★ Ausübung aller Anteilsoptionen

1. Ausübung der Optionen zum Ausübungspreis, Mitarbeiter*in wird Inhaber*in von Unternehmensanteilen zum aktuellen Marktwert

Marktwert aller Anteile (T + 6) =
Marktwert eines Anteils (T + 6) ×
Anzahl Anteile (T + 6)

2. Mitarbeiter*in muss den geldwerten Vorteil der Anteile versteuern

Besteuerung (T + 6) =
(Marktwert aller Anteile (T + 6) -
Ausübungspreis (T + 6)) ×
persönlicher Einkommensteuersatz (T + 6)

3. Mitarbeiter*in verkauft Anteile kurze Zeit später und kann dadurch Steuern bezahlen

Der Marktwert der Anteile richtet sich in
aller Regel nach dem erzielten Verkaufserlös.
Ein zusätzlicher Gewinn (Kapitalertrag)
entsteht durch den Verkauf dann nicht.

VSOPs gewähren nur einen **Anspruch auf Zahlung** des Gewinns (= fiktiver Verkaufserlös - Ausübungspreis), **meist gegen das Startup selbst.**
Mitarbeiter*in erhält und verkauft aber keine „echten“ Anteile

1 Zur Vereinfachung jährliches Vesting angenommen

Hinweis: Steuerfreibetrag, Solidaritätszuschlag u. ä. zur Vereinfachung nicht gesondert ausgewiesen

der Mitarbeiter*innen handelt es sich um nichts anderes als um eine Bonuszahlung. 73 Prozent der befragten Gründer*innen mit Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen gaben an, heute VSOPs zu nutzen.

Verbreitete Zusatzbedingungen

Die vorgestellten Beteiligungsarten sehen üblicherweise zusätzliche Konditionen vor. Besonders verbreitet sind die sogenannten Vesting-Klauseln inklusive Cliff, die den Zugriff auf („echte“) Anteile, „echte“ oder „virtuelle“ Anteilsoptionen (ESOPs und VSOPs) an die Dauer des Arbeitsverhältnisses nach Zuteilung der Anteile oder Optionen knüpfen. Vesting bedeutet, dass den Mitarbeiter*innen die Anteile oder Anteilsoptionen nicht in Gänze ab dem Tag der Zuteilung zustehen, sondern erst schrittweise über einen gewissen Zeitraum, meist monatlich oder quartalsweise, angespart werden (vgl. auch Abbildung 8). Die Länge dieses Zeitraums wird vertraglich vereinbart. Voll angespart haben Mitarbeiter*innen ihre Anteile oder Anteilsoptionen oft nach drei bis fünf Jahren. Häufig wird zusätzlich ein sogenanntes Cliff vereinbart. Das Cliff bezeichnet eine Zeitspanne zu Beginn des Ansparzeitraums, in der die Anteile nicht bereits monatlich oder quartalsweise angespart werden, sondern den Mitarbeiter*innen erstmals zum Ende des Zeitraums zustehen. Dieses Cliff ist üblicherweise ein Jahr nach Zuteilung der Anteile oder Anteilsoptionen erreicht. Durch die Vesting-Periode und das Cliff wird eine Beteiligung der Mitarbeiter*innen am Unternehmenserfolg ermöglicht, ohne dass das berechtigte Interesse des Unternehmens an einer langfristigen Bindung seiner Mitarbeiter*innen vernachlässigt wird.

3.2 Geringe Attraktivität der Rahmenbedingungen in Deutschland

Etwa die Hälfte der befragten Mitarbeiter*innen, Gründer*innen und Investor*innen gab an, dass die Rahmenbedingungen für Mitarbeiterbeteiligungen in Deutschland im Vergleich mit anderen europäischen Ländern schlechter seien (vgl. Abbildung 9). Weitere 46 % der Befragten

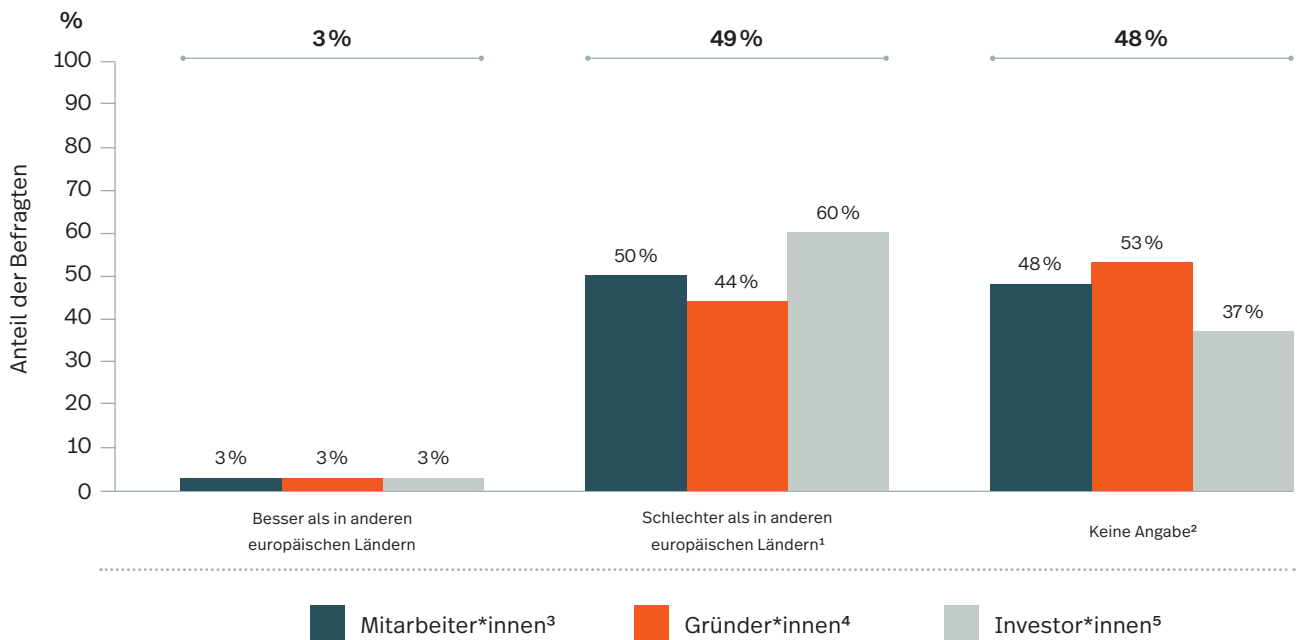
gab an, dass sie dazu keine Aussage treffen können, z.B. aufgrund von mangelnder Transparenz. Sogar nur drei Prozent der Befragten gaben an, dass die Rahmenbedingungen in Deutschland besser seien als in anderen europäischen Ländern. Daraus drohen negative Implikationen. So geben 37 Prozent der Mitarbeiter*innen an, dass sie bei gleichbleibenden Rahmenbedingungen den Wechsel in ein etabliertes Unternehmen und 26 Prozent den Wechsel in ein Startup im Ausland mit besseren Rahmenbedingungen in Betracht ziehen würden. 27 Prozent der Investor*innen gaben die Rahmenbedingungen als relevanten Grund dafür an, vermehrt in Startups im Ausland zu investieren. Bei den Gründer*innen gaben 23 Prozent an, aufgrund der Rahmenbedingungen Investitionen (z.B. in neue Technologien) in Deutschland zu verzögern oder zu streichen, 19 Prozent gaben an, vermehrt Talente im Ausland anzustellen, und 18 Prozent stimmten sogar der Aussage zu, dass sie planen, den Hauptsitz des Startups zwecks Gewinnung von Talenten ggf. in das Ausland zu verlegen. Das zeigt deutliches Verbesserungspotenzial für den Wirtschafts- und Startup-Standort Deutschland.

Heute verhindern in Deutschland verschiedene Rahmenbedingungen, die nicht an die besonderen Anforderungen des Startup-Ökosystems angepasst sind, attraktive Modelle zur Beteiligung von Mitarbeiter*innen. Vor allem das Steuer- und das Gesellschaftsrecht setzen einen unattraktiven regulatorischen Rahmen. Aber auch Defizite in der Transparenz verbreiteter Programme sowie der bürokratische Aufwand, der mit Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen in Deutschland einhergeht, stellen erhebliche Hemmnisse dar und machen eine Beteiligung von Mitarbeiter*innen an Startups im internationalen Vergleich sehr unattraktiv.

Von den befragten Gründer*innen und Investor*innen wurden vor allem die ungünstigen Regelungen im Steuerrecht als größte Herausforderung bei der Umsetzung eines Mitarbeiterbeteiligungsprogramms genannt (vgl. Abbildung 10). Auch mangelnde Rechtssicherheit und die aufwändige Administration wurden häufig als große Herausforderung diesbezüglich genannt.

Abb. 9: Etwa die Hälfte der Befragten erachtet die Rahmenbedingungen für MB in Deutschland als schlechter im Vergleich zum europäischen Ausland

Frage: Wie würdest du die Rahmenbedingungen von Mitarbeiterbeteiligungen allgemein in Deutschland im europäischen Vergleich bewerten?



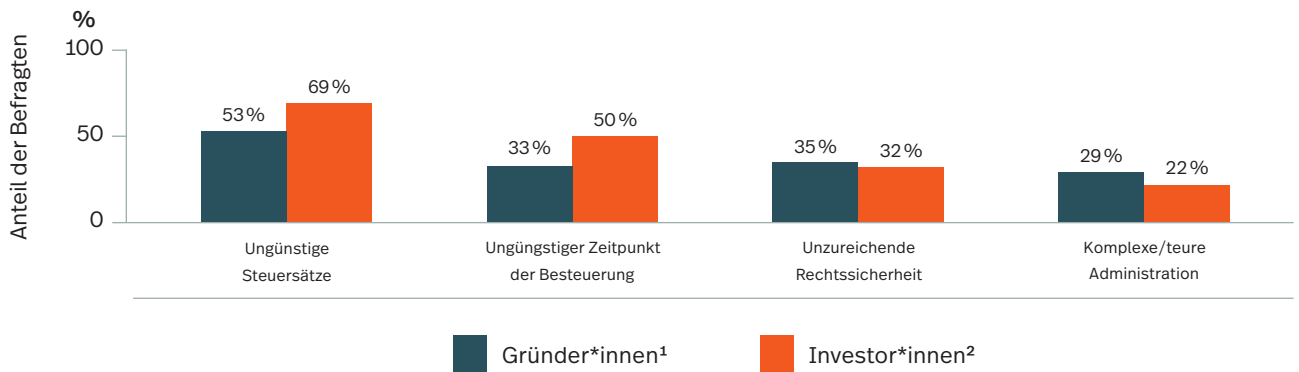
- 1 Oft genannte Länder mit besseren MB-Rahmenbedingungen als in Deutschland: Vereinigtes Königreich, Frankreich, Schweiz, Estland, Schweden, Finnland, Dänemark, Niederlande, Österreich, Spanien, Portugal.
- 2 Keine Angabe möglich, z. B. aufgrund mangelnder Transparenz
- 3 n = 593
- 4 n = 298
- 5 n = 102

MB = Mitarbeiterbeteiligungen („virtuelle“ Anteile = VSOPs; Anteilsoptionen = ESOPs; „echte“ Anteile).
 Quelle: ESOP-Online-Umfrage 2020

Abb. 10: Die größten Herausforderungen bei der Umsetzung von MB liegen bei Besteuerung, Rechtssicherheit und Administration

Frage: Was waren/wären die größten Herausforderungen bei der Umsetzung eines Mitarbeiterbeteiligungsprogramms in deinem Unternehmen?

Mehrfachauswahl möglich
Ausgewählte Antworten



Frage: Wie zufrieden bist du mit den folgenden Aspekten von Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen in Startups?

Anteil der unzufriedenen Mitarbeiter*innen³

84%

72%

60%

75%

¹ n = 308

² n = 102

³ n = 593

MB = Mitarbeiterbeteiligungen („virtuelle“ Anteile = VSOPs; Anteilsoptionen = ESOPs; „echte“ Anteile).

Quelle: ESOP-Online-Umfrage 2020

Steuerrecht

In steuerlicher Hinsicht sind vor allem die Besteuerungsart und der Besteuerungszeitpunkt zu kritisieren.

Geldwerte Vorteile der Mitarbeiter*innen aus Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen unterliegen in Deutschland in der Regel dem persönlichen progressiven Einkommensteuersatz von bis zu 45 Prozent und nicht der Kapitalertragsteuer in Höhe von 25 Prozent (jeweils ggf. zzgl. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer). Dadurch entstehen für die Mitarbeiter*innen deutlich höhere Steuerlasten, die dem Charakter eines außerordentlichen Liquiditätszuflusses aus einer Unternehmensbeteiligung nicht angemessen sind. Das führt dazu, dass die Mitarbeiter*innen auch im Vergleich zu Investor*innen und Gründer*innen schlechter gestellt werden. Der Steuersatz auf den geldwerten Vorteil aus Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen ist unter Umständen nahezu doppelt so hoch wie der Steuersatz auf Veräußerungsgewinne der Gründer*innen und Investor*innen. Laut Robert Lacher, Mitgründer der beiden Wagniskapitalgeber Visionaries Club und La Famiglia, ist es Gründer*innen auch aus diesem Grund so wichtig, eine Überarbeitung der Rahmenbedingungen zu erreichen, denn schließlich „sollte der Grundgedanke bei Mitarbeiterbeteiligungen sein, Mitarbeiter*innen und Gründer*innen gleichzustellen“.

Auch der Besteuerungszeitpunkt ist meist unpraktikabel und kann sehr nachteilhafte Auswirkungen haben: Üben Mitarbeiter*innen bei ESOPs ihre Optionsrechte aus, zahlen sie für die erhaltenen Anteile nur den vertraglich vereinbarten Ausübungspreis. Die Anteile haben aber in der Regel (inzwischen) einen deutlich höheren Marktwert – andernfalls wäre die Ausübung der Option wirtschaftlich nicht sinnvoll. Der Unterschied zwischen Ausübungspreis und Marktwert der Anteile stellt einen geldwerten Vorteil dar, den die Mitarbeiter*innen sogleich versteuern müssen. Die erhaltenen Anteile sind bei Startups – anders als bei etablierten börsennotierten Unternehmen – aber vor einem Exit-Event nicht liquide. Das heißt, die Mitarbeiter*innen können ihre Anteile nicht ohne Weiteres weiterverkaufen und müssen daher einen geldwerten Vorteil versteuern,

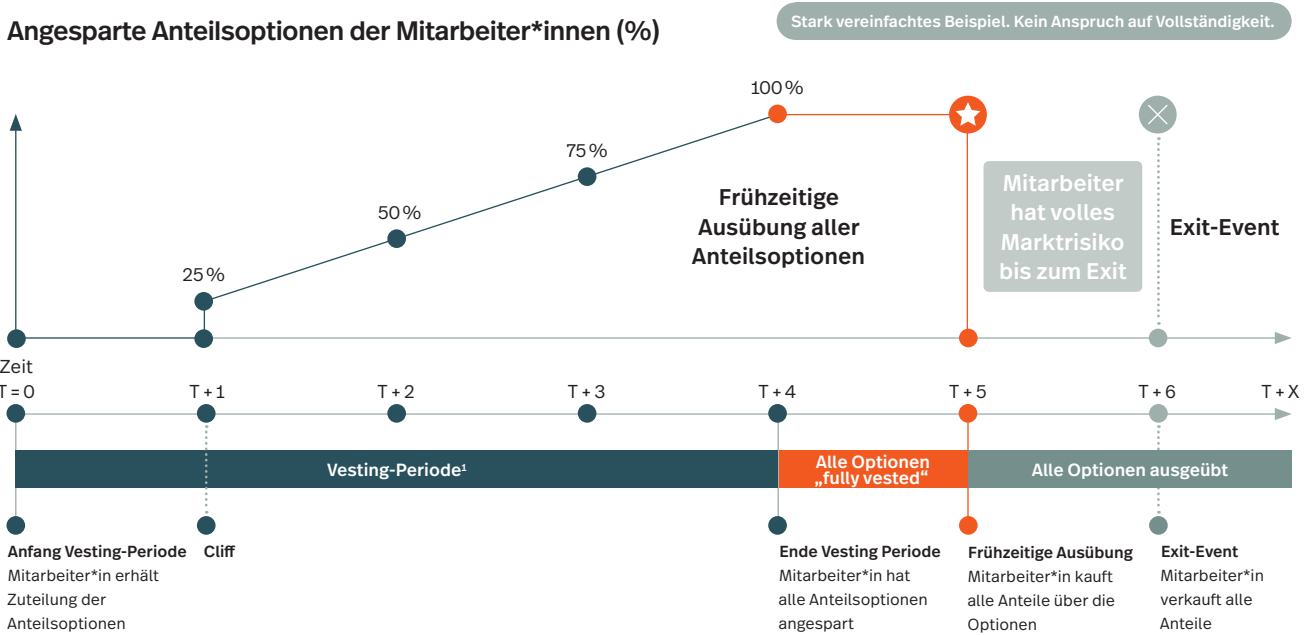
ohne dass sie diesen zumindest teilweise in Geld umwandeln können, um ihre Steuerschuld zu begleichen (vgl. Abbildung 11). Im Englischen bezeichnet man einen solchen illiquiden Vermögensvorteil treffend als „Dry Income“. Wird dieses bereits besteuert, macht man es Startups und Mitarbeiter*innen nahezu unmöglich, Mitarbeiter*innen schon vor einem Exit und dem damit einhergehenden Anteilsverkauf an dem Startup zu beteiligen, denn die meisten Mitarbeiter*innen können schlicht nicht die erforderlichen Barmittel aufbringen, um die Steuerschuld auf ihr durch die Anteilsgewährung erzielt „Dry Income“ zu begleichen.

Gesellschaftsrecht

Die bestehenden Regelungen des Gesellschaftsrechts dürften der Hauptgrund dafür sein, dass von deutschen Startups überwiegend die im internationalen Vergleich unüblichen virtuellen Anteilsoptionen (VSOPs) ausgegeben werden. Insbesondere bei den von Startups am häufigsten genutzten Rechtsformen – ca. 95 Prozent nutzten im Jahr 2017 die Rechtsformen GmbH oder UG (PricewaterhouseCoopers, 2017) – verhindert das Gesellschaftsrecht effiziente und kostengünstige Mitarbeiterbeteiligungsprogramme, die entsprechend internationalen Standards auf die Gewährung echter Unternehmensanteile ausgerichtet sind.

Eine „echte“ Beteiligung der Mitarbeiter*innen als unmittelbare Gesellschafter*innen ist bei einer GmbH nicht praktikabel. Eine solche „echte“ Beteiligung würde zur uneingeschränkten Anwendung des Gesellschaftsrechts führen. Die beteiligten Mitarbeiter*innen würden grundsätzlich wie sämtliche anderen Gesellschafter*innen behandelt, erhielten also Stimmrechte und weitreichende Informationsrechte. Die Mitarbeiter*innen müssten als Gesellschafter*innen bei allen Fragen, die eine Entscheidung der Gesellschafter*innen erfordern, beteiligt werden. Das heißt, sie wären beispielsweise auch an Entscheidungen über einen möglichen Exit, Finanzierungsrunden oder die Gewährung weiterer Anteile oder Anteilsoptionen beteiligt. Bei solchen Entscheidungen muss grundsätzlich auch eine Gesellschafterversammlung einberufen werden, zu der wiederum alle am Unternehmen beteiligten Mitarbeiter*innen zu laden wären.

Abb. 11: Die „Dry Income“ Problematik bei ESOPs



Vesting-Periode
In der vertraglich vereinbarten Vesting-Periode (bspw. 4 Jahre) sparen die Mitarbeiter*innen ihre Anteilsoptionen bei fortdauernder Betriebszugehörigkeit schrittweise an

Cliff
Bis zum vertraglich vereinbarten Cliff (häufig ein Zeitpunkt ca. 1 Jahr nach Zuteilung der Anteilsoptionen), haben Mitarbeiter noch keine Anteilsoptionen angespart

Ausübungspreis
Vertraglich festgelegter Preis für den Erwerb von Anteilen über Anteilsoptionen (auch Exercise Price oder Strike Price genannt)

Exit-Event
Allgemein eine Akquisition des Start-ups, ein Börsengang (IPO), ein Asset Deal oder eine Liquidation

★ Frühzeitige Ausübung der Anteilsoptionen

1. Ausübung der Optionen zum Ausübungspreis, Mitarbeiter*in wird Inhaber*in von Unternehmensanteilen zum aktuellen Marktwert
 $\text{Marktwert aller Anteile (T + 5)} = \text{Marktwert eines Anteils (T + 5)} \times \text{Anzahl Anteile (T + 5)}$

2. Mitarbeiter*in muss den geldwerten Vorteil der Anteile versteuern, obwohl er keinen Liquiditätszufluss hat („Dry Income“)
 $\text{Besteuerung (T + 5)} = (\text{Marktwert aller Anteile (T + 5)} - \text{Ausübungspreis (T + 5)}) \times \text{persönlicher Einkommensteuersatz (T + 5)}$

3. Mitarbeiter*in erzielt beim Exit-Event einen Vorsteuergewinn durch den Verkauf aller Anteile
 $\text{Vorsteuergewinn (T + 6)} = \text{Marktwert aller Anteile (Veräußerungserlös) (T + 6)} - \text{Marktwert aller Anteile (T + 5)}$

4. Mitarbeiter*in erzielt Gewinn nach Steuerabzug vom Vorsteuergewinn
 $\text{Gewinn (T + 6)} = \text{Vorsteuergewinn (T + 6)} - \text{Steuern (Vorsteuergewinn (T + 6)} \times \text{Kapitalertragsteuer (T + 6))}^2$

VSOPs sind meist an ein erfolgreiches Exit-Event gekoppelt und lösen erst dann eine Zahlung an den/die Mitarbeiter*in aus

- Zur Vereinfachung wurde ein jährliches Vesting angenommen.
- Falls in Schritt 3 ein Verlust erzielt wurde, würden keine weiteren Steuern anfallen.

Hinweis: Steuerfreibetrag, Solidaritätszuschlag u. ä. zur Vereinfachung nicht gesondert ausgewiesen

Dabei wären die entsprechenden Ladungsfristen und Informationserfordernisse dieselben wie für alle übrigen Gesellschafter*innen. Das ist weder administrativ tragfähig noch sachgerecht. Insgesamt würde nicht nur ein hoher organisatorischer, bürokratischer und finanzieller Aufwand für die Entscheidungsfindung im Gesellschafterkreis, sondern auch ein enormer Aufwand für den/die einzelne*n Gesellschafter*in entstehen. Die ständige Beteiligung von Mitarbeiter*innen bei Entscheidungen der Gesellschafter*innen ist daher für die sehr dynamisch agierenden Start-ups unpraktikabel. Gerade in dynamischen Entwicklungsphasen sind schnelle Entscheidungen notwendig – eine komplexe Gesellschafterstruktur und lange Ladungsfristen können diesen entgegenstehen.

Sowohl die unmittelbare gesellschaftsrechtliche Beteiligung von Mitarbeiter*innen als auch das Gewähren von Optionen auf „echte“ Anteile sind aber noch aus einem weiteren Grund aufwändig, nämlich aufgrund der zwingenden formellen Anforderungen an die Ausgabe und Übertragung von GmbH-Geschäftsanteilen. Die Ausgabe solcher Anteile erfordert grundsätzlich eine notariell beurkundete Kapitalerhöhung, die Einzahlung der Nominalbeträge und die Eintragung der Kapitalerhöhung in das Handelsregister. Ein Prozess, der sich häufig über mehrere Wochen hinzieht und mit erheblichen Kosten und administrativem Aufwand verbunden ist. Auch die Übertragung bereits existierender Anteile ist notariell zu beurkunden und eine geänderte Gesellschafterliste in das Handelsregister aufzunehmen.

Selbst wenn das Startup „nur“ Optionen auf „echte“ Anteile ausgeben möchte, muss es entweder alle Gesellschafter*innen vertraglich zur Erfüllung der Optionsrechte verpflichten oder im Rahmen einer notariell zu beurkundenden Gesellschafterversammlung ein sogenanntes genehmigtes Kapital schaffen lassen, um die Optionsrechte zu gegebener Zeit erfüllen zu können. Dabei ist zu beachten, dass ein genehmigtes Kapital aufgrund zwingender gesetzlicher Vorgaben derzeit jeweils nur für maximal fünf Jahre geschaffen werden kann.

Diese gesellschaftsrechtlichen Rahmenbedingungen machen es insbesondere jungen Startups sehr schwer, Mitarbeiterbeteiligungsprogramme zu schaffen, die gemäß internationalen Standards darauf ausgerichtet sind, „echte“ Unternehmensanteile zu gewähren.

Transparenz

83 Prozent der Mitarbeiter*innen sind insgesamt unzufrieden mit der Informationslage zum Thema Mitarbeiterbeteiligung. Stevan Lutz vom Berliner Startup HomeToGo beschreibt die Lage: „Ich bin selbst Teil unseres Mitarbeiterbeteiligungsprogramms als Mitarbeiter der ersten Stunde. Mitarbeiterbeteiligungsprogramme sind leider in der Regel nicht selbst erklärend, da es viele komplizierte Klauseln in Juristensprache gibt, die für die Mitarbeiter*innen entsprechend nicht so leicht zu verstehen sind. Es gibt ein großes Problem der Kommunikation von Mitarbeiterbeteiligungen, dadurch verfehlen sie leider manchmal ihre Wirkung.“ Ein wesentlicher Grund dafür dürfte sein, dass aufgrund der rechtlichen Rahmenbedingungen die notwendigen Vertragswerke oft komplex und umfangreich sind und die überwiegend genutzten „virtuellen“ Anteilsoptionen (VSOPs) einen deutschen Sonderweg darstellen. So sieht es auch Christian Vollmann, u. a. Gründer von nebenan.de: „Eine große Herausforderung ist es, den Mitarbeiter*innen das Beteiligungsprogramm zu erklären. Das sind seitenweise komplexe Sachverhalte und juristische Erklärungen in Englisch – selbst für mich ist es schwer zu verstehen.“

Eine große Herausforderung ist es, den Mitarbeiter*innen das Beteiligungsprogramm zu erklären. Das sind seitenweise komplexe Sachverhalte und juristische Erklärungen in Englisch – selbst für mich ist es schwer zu verstehen.

Internationale Top-Talente erwarten transparente und einfache Beteiligungsmodelle, die rechtssicher eine Partizipation am Erfolg des Unternehmens versprechen. Kritisiert werden VSOPs dabei insbesondere, weil sie keine „echten“ Anteile gewähren. International übliche Optionen gewähren jedoch meist einen Anspruch auf eine eindeutig bemessene Anzahl an „echten“ Anteilen. So ist für die Mitarbeiter*innen transparent, welche Qualität die ihnen gewährte Beteiligungsoption hat. Im Falle eines Exits können sie ihre Anteile in aller Regel zu denselben Bedingungen verkaufen wie alle anderen Inhaber*innen derselben Anteilsklasse. Bei VSOPs erhalten sie lediglich einen individuell gestalteten schuldrecht-

lichen Anspruch auf eine Zahlung, der insbesondere für Mitarbeiter*innen häufig nicht einfach zu verstehen ist. Die Begeisterung für diese Mitarbeiterbeteiligungsprogramme hält sich daher oftmals in Grenzen. So beschreibt Emily Mignogna, Mitarbeiterin bei nebenan.de, dass man als Mitarbeiter*in doch lieber „echte“ Anteile an seinem Arbeitgeber erhalten würde, da die Funktionsweise „virtueller“ Anteilsoptionen oftmals nicht eindeutig und das Ergebnis unklar sei.

Insbesondere für internationale Mitarbeiter*innen ist außerdem kaum verständlich, warum sie nicht das Recht auf eine zukünftige gesellschaftsrechtliche Teilhabe erlangen sollten. Dies hebt Emily Mignogna hervor: „Als ich nach Deutschland kam, wusste ich nicht, was VSOPs sind. Im Moment ist es besser, ‚echte‘ Anteile zu haben als ‚virtuelle‘. Es ist nicht klar, wie sie funktionieren und was am Ende herauskommt.“ Auch Holger Seim vom Berliner Startup Blinkist schildert ähnliche Erfahrungen: „Insbesondere Talente im internationalen Kontext und ‚Senior‘-Mitarbeiter verstehen den Wert von Beteiligungen und fragen aktiv danach.“ Diese „echten“ Beteiligungen bedeuten auch „echte“ Partizipation und nicht nur eine variabel bemessene Bonuszahlung auf der Grundlage einer schuldrechtlichen Vereinbarung.

Als ich nach Deutschland kam, wusste ich nicht, was VSOPs sind. Im Moment ist es besser, „echte“ Anteile zu haben als „virtuelle“. Es ist nicht klar, wie sie funktionieren und was am Ende herauskommt.

Bewertung

Dass die steuerlichen Konsequenzen für die Akteure häufig im Detail unklar sind, hat neben den geschilderten Aspekten (Besteuerungsart und -zeitpunkt) einen weiteren Grund: die Bewertung der Anteile im deutschen Steuerrecht. Diese wird vor allem in den geschilderten „Dry Income“-Szenarien relevant, also wenn ein*e Mitarbeiter*in Anteile vergünstigt erhält und sie nicht sofort verkauft. Der zu versteuernde geldwerte Vorteil ergibt sich aus der Differenz zwischen dem Marktwert der erhaltenen Anteile und dem Ausübungspreis. Der Marktwert wird von dem zuständigen Finanzamt im Einzelfall ermittelt – mit einem nur schwer zu prognostizierenden Ergebnis. Denn den Finanzbehörden fällt die Bewertung von Anteilen verständlicherweise schwer. Wenn Anteile nicht gerade im Rahmen einer Finanzierungsrunde oder eines Verkaufs bewer-

tet wurden, gibt es keinen aktuellen Referenzpunkt für den Marktwert, einheitliche Bewertungsmaßstäbe fehlen. So kommt es mitunter zu recht unterschiedlichen Auffassungen der einzelnen Behörden. Dies stellt für Startups und Mitarbeiter*innen eine große Unsicherheit dar, wie Investor Filip Dames von Cherry Ventures deutlich macht: „In Deutschland ist die steuerliche Bemessungsgrundlage von ESOPs abhängig vom Finanzamt. Das heißt konkret, dass es einen Verhandlungsspielraum gibt. In Amerika ist dies beispielsweise anders.“ Diese fehlende Standardisierung hat teilweise dramatische Folgen, wie Florian Heinemann vom Wagniskapitalgeber Project A berichtet: „Wir haben keine Rechtssicherheit und sind teilweise auf individuelle Entscheidungen des Finanzamts angewiesen. Das als Motivation gedachte Mitarbeiterbeteiligungsprogramm kann schnell zum Horrorprogramm werden, beispielsweise wenn der 25-jährige Uniabsolvent für seinen ersten Job plötzlich 40.000 Euro für seine Anteile sofort versteuern muss. Das ist eine Ansage!“

Administration und Standardisierung

Ein weiterer Kritikpunkt in Bezug auf die deutschen Regelungen zur Mitarbeiterbeteiligung ist der administrative Aufwand, mit dem 76 Prozent der befragten Mitarbeiter*innen unzufrieden sind. 85 Prozent der Startups können ein Mitarbeiterbeteiligungsprogramm nur mit externer Hilfe, etwa mit Unterstützung einer Anwaltskanzlei, umsetzen. Dieser Aufwand ist aufgrund der geschilderten Defizite des Gesellschaftsrechts besonders groß bei der Gewährung von „echten“ Anteilen oder Anteilsoptionen (ESOPs). In der Schweiz etwa ist die Gewährung von Mitarbeiterbeteiligungen wesentlich leichter, wie die Beteiligungsexpertin Yoko Spirig vom Schweizer Startup Ledgy erklärt: „In Deutschland gibt es einen hohen administrativen Aufwand bei der Einführung und Verwaltung von Mitarbeiterbeteiligungen. Dieser ist in der Schweiz deutlich geringer, z. B. muss man bei deutlich weniger Themen zum Notar.“

Als besonders negativ empfinden die Gründer*innen, dass es in Deutschland kaum Standardisierungen von Dokumenten oder Verträgen zum Thema Mitarbeiterbeteiligung gibt. Viele Startups beschäftigen Mitarbei-

ter*innen nicht nur an deutschen Standorten, sondern auch im Ausland. Eine hochkomplexe Situation, da Anteilsoptionen überall anders geregelt und vor allem unterschiedlich besteuert werden. Christian Leybold von e.ventures bestätigt das: „Wir bei e.ventures haben ein recht internationales Portfolio. Das Problem ist allerdings, dass Mitarbeiterbeteiligungen nationale Angelegenheiten sind. In der EU haben wir einen Flickenteppich mit extremen Divergenzen.“ Bei allen Unterschieden zwischen den Ländern finden sich jedoch viele Beispiele, die bessere Lösungen aufzeigen.

3.3 Im internationalen Vergleich ist Deutschland Schlusslicht

International finden sich sehr häufig Rahmenbedingungen, die eine effiziente Mitarbeiterbeteiligung ermöglichen oder sogar bewusst fördern. Index Ventures hat in einer groß angelegten Studie die (steuer-)rechtlichen Rahmenbedingungen für Mitarbeiterbeteiligungsprogramme von Startups in 22 Ländern verglichen (Index Ventures, 2018). Die dafür verwendeten Bewertungskriterien sind u.a. der Zeitpunkt und die Höhe der Besteuerung von Mitarbeiter*innen, der administrative Aufwand und die Bürokratie zur Verwaltung von Mitarbeiterbeteiligungen. Die Untersuchung kommt zu dem Ergebnis, dass Deutschland gemeinsam mit Belgien die schlechtesten rechtlichen Rahmenbedingungen für Mitarbeiterbeteiligungsprogramme aufweist (Index Ventures, 2018).

In den untersuchten Ländern mit besseren Voraussetzungen für Mitarbeiterbeteiligungen (z.B. USA, Israel oder Frankreich) haben sich sehr häufig wiederkehrende regulatorische Best Practices herausgebildet, die deutschen Startups nicht zur Verfügung stehen, was für sie einen erheblichen Wettbewerbsnachteil darstellt (vgl. Abbildung 12). In Deutschland finden Startups nicht die richtigen Rahmenbedingungen für Mitarbeiterbeteiligungen auf internationalem Spitzenniveau vor.

Faire Besteuerung

Ein wesentlicher Faktor für das Wachstum eines Startup-Ökosystems sind die Reinvestitionen aus dem Ökosystem selbst. Wenn man den Akteuren die Chance dazu gibt, fließt der bei einem erfolgreichen Börsengang oder Unternehmensverkauf erzielte Gewinn häufig zu einem großen Teil als Reinvestition zurück in den Kreislauf des Startup-Ökosystems und sorgt damit ohne weitere externe Förderung für weiteres Wachstum (s.o., 2.1, 2.2 und Abbildung 5).

Abb. 12: Gemessen an internationalen Standards sind die Rahmenbedingungen für MB in Deutschland nachteilig

Internationale Best-Practices für Mitarbeiterbeteiligungen z. B. in England, den USA, Frankreich, Irland und Israel	Deutschland	
	Anteilsoptionen (ESOPs) und „echte“ Anteile	„Virtuelle“ Anteile (VSOPs)
Privilegierte Besteuerung (insb. reduzierter Steuersatz)	✗ In der Regel Einkommensteuer	✗ Einkommensteuer
Notarielle Beurkundung nicht erforderlich	✗ Notarielle Beurkundung häufig erforderlich	✓ Notarielle Beurkundung nicht erforderlich
Besteuerung regelmäßig erst bei Anteilsverkauf (Liquiditätszufluss) (Verhinderung von „Dry Income“)	✗ Besteuerung häufig vor Liquiditätszufluss	✓ Besteuerung bei Liquiditätszufluss
Handlungsfähigkeit der Gesellschaft auch bei unmittelbarer gesellschaftsrechtlicher Beteiligung der Mitarbeiter*innen gewährleistet	✗ Missbrauchspotenzial durch gesellschaftsrechtlichen Schutz von Kleinstbeteiligungen	✓ Keine gesellschaftsrechtliche Beteiligung
Für Mitarbeiter transparent und einfach verständlich , internationaler Marktstandard	✓ Transparente gesellschaftsrechtliche Beteiligung nach internationalem Standard	✗ Hohe Komplexität durch deutsche Sonderlösung

Stark vereinfachtes Beispiel. Kein Anspruch auf Vollständigkeit.

✗ / ✓ Entspricht internationalen Best-Practices: nein/ja

Internationale Best Practice ist eine faire Besteuerung der geldwerten Vorteile aus einem Mitarbeiterbeteiligungsprogramm, die Mitarbeiter*innen dazu motiviert, erneut in das Startup-Ökosystem zu investieren. Dabei geht es nicht um Steuervermeidung. Es geht darum, finanzielle Mittel zielgerichtet wieder in den Kreislauf des Startup-Ökosystems zu überführen, um so mit einfachen und effizienten Maßnahmen Innovationen weiter anzutreiben. Filip Dames vom Wagniskapitalgeber Cherry Ventures sagt dazu: „Niemand will hier keine Steuern zahlen. Es geht darum, dass wir im internationalen Vergleich wettbewerbsfähig bleiben. Wir brauchen eine breitere Beteiligung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Startups, sodass diese stärker vom Erfolg des Startups und von der von ihnen dafür erbrachten Leistung profitieren.“

In anderen Ländern mit besseren steuerrechtlichen Rahmenbedingungen werden die geldwerten Vorteile aus Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen entweder ohnehin als Kapitalertrag besteuert (auf ähnlichem Niveau wie die Kapitalertragsteuer in Deutschland) oder unterliegen einer speziellen vorteilhaften Besteuerung auf vergleichbarem oder sogar besserem Niveau. Dies ist z. B. in Großbritannien, Israel, Frankreich, Kanada, Schweden und Italien grundsätzlich der Fall.

Damit würdigen die Steuergesetze dieser Länder den besonderen Charakter der Mitarbeiterbeteiligung und sorgen für eine faire Besteuerung. Die hiesigen Rahmenbedingungen können damit nicht mithalten, wie Yoko Spirig von Ledgy aus Zürich feststellt: „In Deutschland wird extrem hoch besteuert, sowohl bei ESOPs als auch bei VSOPs.“ In der Bundesrepublik wird der Erlös aus Mitarbeiterbeteiligungen wie bereits gezeigt größtenteils als reguläres Arbeitseinkommen behandelt und damit in der Regel sehr viel höher besteuert als die Erlöse von Gründer*innen und Investor*innen. Dieser Zustand führt im internationalen Wettkampf um Talente zu großen Herausforderungen für das deutsche Ökosystem, wie es Johannes Reck, Gründer des Startups GetYourGuide, zusammenfasst: „Beim Recruiting der ‚Top-Talente‘ – vor allem im Bereich Softwareentwicklung – sitzen die größten Wettbewerber der deutschen Startups

Beim Recruiting der „Top-Talente“ – vor allem im Bereich Softwareentwicklung – sitzen die größten Wettbewerber der deutschen Startups oftmals in London, New York oder San Francisco.

oftmals in London, New York oder San Francisco. Aufgrund der enormen steuerlichen Nachteile bei den Mitarbeiterbeteiligungen haben wir aber leider oftmals das Nachsehen. Ein*e Mitarbeiter*in muss bereit sein mehr als doppelt so viele Steuern beim Exit eines deutschen Startups zu zahlen, als es beispielsweise in London der Fall wäre. Der daraus resultierende Mangel an Fachkräften ist längst zum größten Hindernis der deutschen Tech-Branche geworden.“

Viele der in der Index-Studie untersuchten Länder mit den besten steuerlichen Rahmenbedingungen haben dabei die besondere Bedeutung von Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen erkannt und spezifische steuerliche Regelungen eingeführt, so z.B. Israel oder Großbritannien. Auch in Frankreich wurden steuerliche Erleichterungen umgesetzt. Die erzielten geldwerten Vorteile aus den für Mitarbeiterbeteiligungsprogramme eingesetzten sogenannten Bons de Souscription de Parts de Createur d'Entreprise unterliegen grundsätzlich einer pauschalen Abgabenlast von 30 Prozent (12,8 Prozent Steuersatz und 17,2 Prozent Sozialversicherungsbeiträge), wenn gewisse Bedingungen wie z. B. eine Beschäftigungsdauer von drei Jahren erfüllt sind.

Wenn Deutschland eine Vorreiterrolle einnehmen und den Einsatz von Erlösen aus Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen als Katalysator im Investitionszyklus eines Startup-Ökosystems wirksam fördern möchte, könnte es Reinvestitionen sogar noch gezielter fördern. So könnten großzügige Freibeträge für geldwerte Vorteile aus Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen eingeräumt werden, sofern die vereinnahmten Mittel innerhalb eines angemessenen Zeitraums wieder in Unternehmen oder Unternehmensgründungen reinvestiert werden. Das wäre international wohl ein Alleinstellungsmerkmal und würde gleichzeitig eine bestehende unangemessene Ungleichbehandlung im Verhältnis zu Gründer*innen und Investor*innen beseitigen: Reinvestitionen von erzielten Erlösen zu günstigen steuerlichen Bedingungen sind in Deutschland bisher vor allem für Gründer*innen und Investor*innen möglich, nicht aber für Mitarbeiter*innen, wie Robert Lacher vom Wagniskapitalgeber

Visionaries Club kritisiert: „Jede Gründerin, jeder Gründer setzt in der Regel eine UG oder GmbH auf, durch die er oder sie die Anteile hält. [...] Dies kann der durchschnittliche Mitarbeiter nicht machen.“ Konkret bedeutet das: Während Gründer*innen und Investor*innen über Zwischengesellschaften die erzielten Erlöse zu deutlich niedrigeren effektiven Steuersätzen reinvestieren können, indem sie privat nicht benötigtes Kapital in ihrer Beteiligungsgesellschaft belassen, steht Mitarbeiter*innen ihr Erlös erst nach Abzug der vergleichsweise hohen Abzüge durch die Einkommensteuer für eine Reinvestition zur Verfügung. Sie werden also doppelt benachteiligt: durch einen höheren Steuersatz und nur unattraktive Möglichkeiten der Reinvestition. Insgesamt ist das ein Nachteil nicht nur für die Mitarbeiter*innen, sondern auch für den Innovationskreislauf, der durch die unattraktiven Voraussetzungen für Reinvestitionen ins Ökosystem gehemmt wird.

Schließlich ist hervorzuheben, dass in Ländern mit Rahmenbedingungen auf hohem Niveau auch die „Dry Income“-Problematik nicht existiert. In diesen Ländern werden geldwerte Vorteile aus Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen in der Regel erst mit der Vereinnahmung des Erlöses aus dem Verkauf der erhaltenen Anteile versteuert, also erst zum Zeitpunkt des Liquiditätszuflusses. Auch dies trifft beispielsweise auf Großbritannien (bei Enterprise Management Incentive Schemes), Israel, Frankreich, Kanada, Schweden und Italien zu.

Transparente Bewertungsmechanismen

Für eine faire Besteuerung ist zudem eine Möglichkeit zur transparenten und belastbaren Bewertung von Beteiligungen erforderlich. Momentan wird der Anteilswert von den Steuerbehörden in Deutschland außerhalb eines Exits noch individuell bestimmt und ist für Startups und Mitarbeiter*innen mitunter schwer vorherzusehen. Dadurch drohen bei der Besteuerung eventuell böse Überraschungen, beispielsweise durch eine zu hoch angesetzte Unternehmensbewertung. Zusätzlich zu der vergleichsweise komplizierten und stark vom Einzelfall abhängigen Besteuerungsart führt diese Unsicherheit hinsichtlich der Anteilsbewertung zu einer

Die Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen ist nicht transparent. Insbesondere für internationale Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ist das schwer zu verstehen.

weiteren Intransparenz, wie auch Valentin Stalf vom Startup N26 schildert: „Die Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen ist nicht transparent. Insbesondere für internationale Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ist das schwer zu verstehen.“

Das entspricht nicht internationaler Best Practice: In den USA gibt es mit dem sogenannten 409A-Verfahren eine etablierte und kostengünstige Möglichkeit, nicht öffentlich gehandelte Anteile neutral, verlässlich und transparent zu bewerten. Auch andere Länder, z.B. Großbritannien und Frankreich, haben speziell auf Mitarbeiterbeteiligungsprogramme zugeschnittene Bewertungsvorschriften geschaffen oder kostengünstige Bewertungsverfahren ermöglicht.

Beteiligungsstruktur und Unternehmensführung

Die Beteiligung von Mitarbeiter*innen muss auch innerhalb eines Unternehmens einfach und sicher abgebildet werden können. In Deutschland würde eine unmittelbare Beteiligung der Mitarbeiter*innen an einem Startup wie bereits erörtert zu komplexen und aufwändigen gesellschaftsrechtlichen Verpflichtungen und großem administrativen Aufwand führen.

Auch was eine bessere Teilhabe der Mitarbeiter*innen an ihrem Unternehmen betrifft, weicht dies von der internationalen Best Practice ab. In den Ländern mit diesbezüglich attraktiven Rahmenbedingungen müssen am Unternehmen beteiligte Mitarbeiter*innen entweder nicht zu jeder Gesellschafterversammlung geladen werden oder sind nicht stets stimmberechtigt. So soll erreicht werden, dass der maßgebliche Gesellschafterkreis nicht unnötig groß und unübersichtlich wird. Dadurch behält das Unternehmen die nötige Handlungsfähigkeit. Auch dem deutschen Recht ist ein solches Konzept mit stimmrechtslosen Vorzugsaktien nicht völlig fremd. Gleichwohl ist aber insbesondere bei der GmbH schon aufgrund der Pflicht zur Ladung zur Gesellschafterversammlung und der im Detail unklaren Rechtslage über die Möglichkeiten zur angemessenen Beschränkung von Gesellschafterrechten die Schaffung stimmrechtsloser Anteile

keine hinreichende Alternative. Die Wahrung der Handlungsfähigkeit ist etwa in den USA oder Großbritannien wesentlich einfacher möglich, z.B. weil Minderheitsgesellschafter*innen nicht zu einer Gesellschafterversammlung geladen werden müssen, wenn bereits die erforderliche Mehrheit der Gesellschafter*innen einer Entscheidung außerhalb einer Gesellschafterversammlung zugestimmt hat.

Geringe Transaktionskosten

In Deutschland sind für die Übertragung von Anteilen an Startups (in der Regel GmbHs oder UGs) eine notarielle Beurkundung der entsprechenden Verträge und die Aufnahme einer geänderten Gesellschafterliste ins Handelsregister erforderlich. Dies ist mit administrativem Aufwand und signifikanten Kosten verbunden.

Die Anteilsübertragung ist in Ländern mit besseren Rahmenbedingungen mit deutlich geringerem Aufwand und geringeren Kosten möglich. Häufig genügen privatschriftliche Verträge, die ohne notarielle Beurkundung oder Einbindung eines öffentlichen Registers abgewickelt werden können, was den administrativen und finanziellen Aufwand erheblich reduziert. Eine Reihe auch europäischer Rechtsordnungen bieten hier einfachere Rahmenbedingungen bei den von Startups häufig genutzten Rechtsformen. So können in Frankreich Anteile an der sogenannten kleinen Aktiengesellschaft (S.A.S., Société par actions simplifiée) einfach und schnell ohne notarielle Beurkundung übertragen werden. In Spanien werden Startups im Rahmen der Sociedades Laborales teilweise die Notargebühren erlassen, und in Italien wurde die Notarpflicht für die Übertragung von Anteilen an Gesellschaften mit beschränkter Haftung (S.r.l., Società a responsabilità limitata) vollständig abgeschafft.

Missbrauch verhindern

Bei all den Überlegungen zu Erleichterungen ist es wichtig, dass ein Missbrauch der zur Verfügung gestellten Instrumente ausgeschlossen ist. In vielen Ländern gibt es klare Kriterien dafür, wer in den Genuss von erleichterten Regeln oder vergünstigten Steuergesetzen kommt. Um z.B.

von den Privilegien für Bons de Souscription de Parts de Créateur d'Entreprise in Frankreich zu profitieren, darf ein Unternehmen u.a. nicht an der Börse gelistet sein (oder muss eine Marktkapitalisierung von unter 150 Millionen Euro aufweisen), muss der Körperschaftsbesteuerung in Frankreich unterliegen, jünger als 15 Jahre sein und zu mindestens 25 Prozent (mittelbar) von natürlichen Personen gehalten werden. Auch Israel, Großbritannien, USA, Italien, Schweden und Irland knüpfen einige Vergünstigungen an bestimmte, auf Mitarbeiterbeteiligungsprogramme zugeschnittene Voraussetzungen, die das Unternehmen oder die Mitarbeiter*innen erfüllen müssen.

4

DEUTSCHLANDS WEG ZURÜCK ZUR INNOVATIONS- FÜHRERSCHAFT

Diese Studie hat gezeigt, dass wir für unser Startup-Ökosystem Veränderungen brauchen, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Alle Herausforderungen für Mitarbeiterbeteiligungen in Deutschland sind mit politischem Willen zu bewältigen.

Ein wichtiger Teil der Lösung ist es, anerkannte, verlässliche und standardisierte Vertragsvorlagen zu schaffen, die sämtlichen Beteiligten mehr Sicherheit geben und weitgehende Transparenz über übliche und angemessene Regelungen schaffen. An solchen Vertragsvorlagen arbeitet der Bundesverband Deutsche Startups gemeinsam mit dem Business Angels Netzwerk Deutschland (BAND) in der Initiative GESSI (German Standards Setting Institute) bereits.

Das allein genügt allerdings nicht, um wettbewerbsfähige Rahmenbedingungen in Deutschland zu schaffen. Nur der Gesetzgeber ist in der Lage – und gefordert –, durch sinnvolle Veränderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen eine faire, transparente und effiziente Mitarbeiterbeteiligung auf internationalem Spitzenniveau zu ermöglichen und zu fördern. Ohne ihn kann ein von allen Seiten gewünschtes und international anerkanntes System der Beteiligung von Mitarbeiter*innen am unternehmerischen Erfolg von innovativen Startups nicht entstehen.

Aktuell ist Deutschland für Startups in Bezug auf Mitarbeiterbeteiligungen einer der am wenigsten attraktiven Standorte in Europa. Dies gilt es zu ändern. Als innovationsgetriebenes Land sollte Deutschland nicht nur mit dem internationalen Standard gleichziehen, sondern eine Vorreiterrolle einnehmen. So könnte Deutschland in Europa und der Welt ein Leuchtturm für Mitarbeiterbeteiligungen werden.

Schaffung einer eigenen Anteilsklasse

Wir schlagen vor, mittelfristig eine eigene Anteilsklasse für Mitarbeiterbeteiligungen zu schaffen. Nach internationalem Vorbild und angelehnt an stimmrechtslose Vorzugsaktien sollten diese Anteile kein Stimmrecht besitzen und nur in Ausnahmefällen zu Gesellschafterversammlungen zu

laden sein. Auch die Informationsrechte müssten angepasst werden. Mitarbeiter*innen könnten dann schon vor einem Verkauf oder Börsengang echte Kapitalanteile an ihrem Unternehmen halten. VSOPs als komplexe und nicht standardisierte Behelfslösung würden nicht mehr benötigt.

Mitarbeiteranteile sollten außerdem kostengünstig, schnell, einfach und digital ausgegeben und übertragen werden können. Nach dem Vorbild Italien wäre außerdem eine Befreiung von der notariellen Beurkundungspflicht für die Übertragung von Mitarbeiteranteilen sinnvoll. All das würde dazu beitragen, dass nationale wie internationale Talente nicht mehr durch viel zu komplizierte und teure Behelfslösungen abgeschreckt werden.

Besteuerung fair gestalten

Mitarbeiter*innen sollten nach internationalem Vorbild erst dann einen geldwerten Vorteil aus den ihnen gewährten Geschäftsanteilen versteuern müssen, wenn ihnen tatsächlich liquide Mittel aus den Anteilen zufließen (also erst nach einem Verkauf). Eine Besteuerung vor Liquiditätszufluss (sogenanntes Dry Income) muss ausgeschlossen sein.

Weil es sich bei den geldwerten Vorteilen aus Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen nicht um regulären Arbeitslohn handelt, sondern um Erlöse aus einer oft langfristigen Unternehmensbeteiligung, sollten die geldwerten Vorteile aus Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen einheitlich als Kapitalerträge versteuert werden und nicht als Einkünfte aus nicht-selbständiger Arbeit. Die Anwendung der Kapitalertragsteuer ist auch eine der wesentlichen Empfehlungen einer kürzlich im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi) erschienenen Studie, die die Kapitalertragsbesteuerung ebenso als „sachgerecht“ einstuft (vgl. die im Auftrag des BMWi entstandene Studie „Verbreitung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland/Europa und Entwicklungsperspektiven“ von Lowitzsch, 2020). Eine nicht gerechtfertigte Schlechterstellung von Mitarbeiter*innen gegenüber Gründer*innen würde dadurch beseitigt.

Freibeträge bei Reinvestition ermöglichen

Um die katalysierende Wirkung von Mitarbeiterbeteiligungen zu maximieren, muss eine Möglichkeit im Steuerrecht gefunden werden, die wünschenswerte Reinvestitionen der Erlöse aus Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen zurück in das deutsche Ökosystem fördert. Sinnvoll wäre es, wenn die Erlöse aus Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen steuerfrei vereinnahmt werden könnten, sofern die Mitarbeiter*innen die Mittel in das Ökosystem reinvestieren, etwa als Gründer*in oder Investor*in.

Transparentes Bewertungsverfahren schaffen

Aktuell ist die Bewertung eines Startups für die Finanzbehörden schwierig und stets eine Einzelfallentscheidung. Für Mitarbeiter*innen bedeutet das nicht abschätzbare Risiken durch potenziell zu hohe Steuerforderungen auf Grundlage unvorhersehbarer Bewertungen und für die Finanzbehörden vermeidbaren Aufwand. Um diese Rechtsunsicherheiten bei Anteilsgewährung und -übertragungen wirksam zu reduzieren, sollten einfache und kostengünstige Bewertungsverfahren für Startups – oder zumindest Mitarbeiteranteile – eingeführt werden, von deren Ergebnissen Finanzbehörden nur in Ausnahmefällen abweichen. Das Bewertungsverfahren muss berücksichtigen, dass Mitarbeiteranteile in der Kapitalstruktur aufgrund vorrangiger Anteilsklassen mit Liquidationspräferenzen nicht die wertvollste Anteilsklasse darstellen, und daher erhebliche Abzüge von der Bewertung im Rahmen der letzten Finanzierungsrunde zulassen (in der Regel zumindest zwischen 40 bis 60 Prozent). Die Bewertung einer Mitarbeiterbeteiligung muss einfach und kostengünstig möglich sein. Vorbild kann hier das in den USA praktizierte 409A-Verfahren sein, bei dem nach standardisierten Methoden auch nichtöffentlich gehandelte Unternehmensanteile neutral, marktgerecht und transparent bewertet werden können.

5 FAZIT UND SCHLUSSPLÄDOYER

Startups in Deutschland haben im internationalen „War for Talents“ einen eklatanten Wettbewerbsnachteil, denn sie können Mitarbeiter*innen nicht angemessen am Unternehmenserfolg beteiligen. Der Grund liegt vor allem in den aktuell komplexen und unattraktiven Rahmenbedingungen. Mitarbeiterbeteiligungsprogramme können so nicht greifen und werden nicht in dem Umfang umgesetzt, in dem wir sie eigentlich bräuchten. Deshalb hinken wir bei diesem wichtigen Thema global gesehen weit hinterher und laufen so Gefahr, unsere Innovationskraft im digitalen Zeitalter zu verlieren.

Die gute Nachricht ist: Es gibt Lösungen. Die Studie zeigt, wie wir bestehende Hemmnisse beheben und Deutschland zu einem der attraktivsten Standorte für Talente und Startups weltweit machen können. Die Politik hat im Zuge der Corona-Krise bewiesen, dass sie zu mutigen und entschlossenen Entscheidungen in der Lage ist. Jetzt sollte sie mit gleicher Entschlossenheit an der zukunftsgerichteten Verbesserung der Rahmenbedingungen für Mitarbeiterbeteiligungen arbeiten. Denn eine bessere Beteiligung der Arbeitnehmer*innen am Unternehmenserfolg ist wirtschaftspolitisch sinnvoll und geboten.

Gerade jetzt, in Zeiten des globalen wirtschaftlichen Resets, bietet sich die seltene Chance struktureller und zukunftsgerichteter Reformen. Eine legislative Anpassung ist längst überfällig und wurde von der Regierung bereits im Koalitionsvertrag angekündigt. Jetzt können wir mit gezielten Verbesserungen im Rechts- und Steuersystem gesamtwirtschaftlich große positive Effekte für unser Land erzielen. Mit fairen und attraktiven Rahmenbedingungen stärken wir Startups und ermöglichen ihren Mitarbeiter*innen wirtschaftliche Teilhabe für die kommenden Jahrzehnte. Aber vor allem erhöhen wir dadurch die Wettbewerbsfähigkeit unserer Volkswirtschaft, stärken unseren Tech-Standort sowie den Arbeitsmarkt und tragen nicht zuletzt dazu bei, langfristig unser Wohlstandsniveau zu sichern. Nicht zuletzt können die Maßnahmen dazu führen, dass sich das Ökosystem schnell wieder stabilisieren und mit einer größeren Resilienz aus der Krise hervorgehen wird.

Wir haben es also in der Hand, die Potenziale unserer Startups und ihrer Mitarbeiter*innen zum gesamtwirtschaftlichen Vorteil zu heben. Wenn wir morgen noch eine Rolle in der digitalisierten Welt spielen wollen, dann müssen wir jetzt handeln. Nutzen wir das politische Momentum. Setzen wir die Ideen in die Tat um. #ESOPasap

6 DANKSAGUNGEN

Danksagung

Ein besonderer Dank für die umfangreiche Unterstützung dieser Studie geht an die folgenden Personen und Unternehmen



Dominic Jacquesson,
Vojtech Horna



Michael Kind,
Sebastian Pacher,
Fabian Kienbaum



Bert Kimpel



Clemens Waitz

Studienteilnehmer

Eine Danksagung geht ebenfalls an die folgenden Personen und Unternehmen für ihre Teilnahme an Experten-gesprächen und die konstruktiven Hinweise, die maßgeblich zur Erstellung dieser Studie beigetragen haben

Bitkom e.V.

Achim Berg



Andreas Wisser, Jan Miczaika,
Martin Weber

Andrew Martinez-Fonts,
James Balagot



Axel Neumann



Christian Egger, Gloria Baeuerlein



Christian Leybold



Christian Vollmann, Emily Mignogna



Christoph Schuh



Daria Saharova



David Hanf



Fabian Krüger



Filip Dames



Finn Age Hänsel



Florian Heinemann



Hanno Renner



Heinrich Beyer



Holger Seim



Jens Lowitzsch



Jochen Engert



Johannes Reck



Jörg Rocholl



Judith Erlmann, Phil Birkner



Julius Rüßmann



Pawel Chudzinski



Linda Schuster



Martin Neutzner



Michael Brehm, Thomas Baum



Miriam Wohlfarth



Niklas Östberg



Nikolas Samios



Ott Jalakas



Petri Kajander



Philipp Clemens



Dirk Honold



Raffaela Rein



Robert Lacher, Sebastian Pollok



So-Ang Park



Sophie Chung



Stephan Bank



Stephan Heller



Stevan Lutz



Sven Greulich



Tarek Müller



Thomas Kirchner



Valentin Stalf



Wolfram Keil



Yoko Spirig

Autoren und Unterstützer

Zuletzt geht der Dank auch an sämtliche Autoren und Unterstützer, die diese Studie aktiv gestaltet und umgesetzt haben

Boston Consulting Group & BCG Digital Ventures

Benjamin Desalm
Florian Schmiege
Isabell Weißbrodt
Julia Stadler (Alumna)
Katharina Heller
Konstantin Urban
Kristin Dolgner
Leon Pietschmann
Louise Meyer-Schönherr
Max Fellmuth

Michael Brigl
Nico Dehnert
Philipp Keirath
Ralf Kleindiek
Stefan Groß-Selbeck
Stephan Bauer
Thomas Kaiser (Alumnus)
Ulrike Schütze

Bundesverband Deutsche Startups e.V.

Christian Miele
Christoph Stresing
Franziska Teubert
Paul Wolter
Paula Ziemann

Ein außerordentlicher Dank geht zudem an das gesamte Präsidium des Bundesverband Deutsche Startups e.V.

Hengeler Mueller

Clemens Höhn
Jens Wenzel
Matthias Scheifele

Internet Economy Foundation

Amelie Drückler
Clark Parsons

Sprachenfabrik & Lektorat Albers

Daniel Albers
Johannes Gerstner

Susanna Dulkiny

Design and Layout

p98a.berlin

Production

7 LITERATUR

- AGP, BDA, BDI, BKU, BVI, Deutsches Aktieninstitut, DIRK, DSW, GEO, SdK (2015)** Für eine Agenda Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Bessere Rahmenbedingungen für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen schaffen! Ein gemeinsamer Aufruf vom 28. Mai 2015. Online unter https://www.dai.de/files/dai_usercontent/dokumente/positions_papiere/2015-05-28%20Agenda%20Mitarbeiterkapitalbeteiligung.pdf
- BMWi (2019)** Monatsbericht 09-2019: Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Online unter https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Downloads/Monatsbericht/Monatsbericht-Themen/2019-09-mitarbeiterkapitalbeteiligung.pdf?__blob=publicationFile&v=6
- Bundesregierung (2020)** Eckpunkte des Konjunkturpakets: Corona-Folgen bekämpfen, Wohlstand sichern, Zukunftsfähigkeit stärken. Ergebnis Koalitionsausschuss 3. Juni 2020. Online unter https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Schlaglichter/Konjunkturpaket/2020-06-03-eckpunkte_papier.pdf?__blob=publicationFile&v=8
- Böhm, M./Hein, A./Herme, S./Lurz, M./Poszler, F./Ritter, A.-C./Soto Setzke, D./Weking, J./Welp, I./Krcmar, H. (2019)** Die Rolle von Startups im Innovationssystem. Eine qualitativ-empirische Untersuchung. Studien zum deutschen Innovationssystem.
- CDU, CSU und SPD (2018)** Ein neuer Aufbruch für Europa. Eine neue Dynamik für Deutschland. Ein neuer Zusammenhalt für unser Land. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. 19. Legislaturperiode.
- Fleximize (o.J.)** Ventures of the PayPal Mafia. Online unter <https://fleximize.com/paypal-mafia/>
- Index Ventures (2018)** Rewarding Talent. A guide to stock options for European entrepreneurs. Online unter <https://www.indexventures.com/rewardingtalent>
- Kollmann, T./Hensellek, S./Jung, P. B./Kleine-Stegmann, L. (2019)** Deutscher Startup Monitor 2019. Mehr Mut, neue Wege.
- Kollmann, T./Schmidt, H. (2016)** Deutschland 4.0. Wie die digitale Transformation gelingt.
- Lowitzsch, J. (Hrsg.) (2020)** Verbreitung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland und Europa – Entwicklungsperspektiven. Online unter https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Studien/verbreitung-der-mitarbeiterkapitalbeteiligung-in-deutschland-und-europa.pdf?__blob=publicationFile&v=8
- PricewaterhouseCoopers (2017)** Start-up-Unternehmen in Deutschland. Online unter <https://www.pwc.de/de/startups/startup-unternehmen-in-deutschland-2017.pdf>
- Reuters (2020)** Bundesregierung will Startups mit zwei Milliarden Euro helfen. Online unter <https://de.reuters.com/article/virus-deutschland-startups-idDEKBN2I127F>
- Volkman, C./Tokarski, K./Grünhagen, M. (2010)** Entrepreneurship in a European Perspective. Concepts for the Creation and Growth of New Ventures.

Appendix

Glossar

Disclaimer Die folgenden Erläuterungen erheben keinen Anspruch auf rechtliche Genauigkeit oder Gültigkeit. Sie spiegeln den generellen Konsens des Verständnisses wider, wie er uns bei der Erstellung dieser Studie begegnet ist. Die Erläuterungen sind stark vereinfacht und sollen lediglich dem allgemeinen Verständnis dienen. Es wird kein weiterer Zweck damit verfolgt.

Cliff Bis zum Cliff, einem vertraglich festgelegten Zeitpunkt, haben Mitarbeiter*innen keinen Zugriff auf ihre Anteile oder Optionen. Dieser Zeitpunkt liegt häufig etwa ein Jahr nach Zuteilung der Optionen an den Mitarbeiter. Ziel des Cliffs ist es, eine langfristige Unternehmenszugehörigkeit zu incentivieren.

„Dry Income“ Die „Dry Income“-Problematik entsteht, sobald ein*e Mitarbeiter*in seine/ihre Anteilsoptionen unabhängig von einem Exit-Event ausübt. Der/die Mitarbeiter*in wird nach Ausübung der Optionen Eigentümer*in der Anteile und muss Steuern auf den geldwerten Vorteil aus der Anteilsgewährung zahlen (also auf die Differenz zwischen dem Marktwert der Anteile und dem Ausübungspreis), obwohl ihm/ihr zu diesem Zeitpunkt noch keine Verkaufserlöse zugeflossen sind, mit denen er/sie die Steuern zahlen könnte.

„Echte“ Anteile am Unternehmen Ist eine Person Inhaber*in „echter“ Anteile an einem Unternehmen, so wird sie als Gesellschafter*in bezeichnet. Gesellschafter*innen erhalten bestimmte Rechte, wie beispielsweise Stimmrechte, Informationsrechte oder eine Beteiligung an einer Gewinnausschüttung.

ESOPs (Anteilsoptionen) ESOPs (Employee Stock Option Programs) sind Beteiligungsprogramme, die den Mitarbeiter*innen eines Unternehmens Optionen auf den Erwerb „echter“ Unternehmensanteile gewähren. Diese Anteilsoptionen werden den Mitarbeiter*innen in der Regel unentgeltlich und zusätzlich zum Gehalt gewährt. Üben die Mitarbeiter*innen ihre Anteilsoptionen aus, erhalten sie Anteile an dem Startup gegen Zahlung eines vertraglich festgelegten Ausübungspreises (Exercise Price). Häufig sind sie erst bei einem Exit-Event ausübungsberechtigt.

Exit-Event (Liquiditätsevent, Erfolgsfall) Ein Exit-Event meint meist eine Akquisition, einen Börsengang (IPO), einen Verkauf der wesentlichen Assets oder eine Liquidation des Startups. Meist möchten Gründer*innen, Mitarbeiter*innen und Investor*innen dabei ihre Unternehmensanteile mit dem höchstmöglichen Gewinn verkaufen und steigen als Gesellschafter*innen aus dem Unternehmen aus. Dies kann eine komplette Auszahlung vorheriger Anteilseigner*innen bedeuten oder auch nur für einen Teil der Gesellschafter*innen gelten, die ihre Anteile verkaufen.

Funding Round (Finanzierungsrunde, Investment-Runde) Bei einer Finanzierungsrunde investieren interessierte Kapitalgeber*innen in ein Unternehmen, das beispielsweise durch die Erweiterung oder Internationalisierung seiner Geschäftstätigkeit einen erhöhten Kapitalbedarf hat. Im Gegenzug erhalten sie Anteile an dem Unternehmen.

Vesting-Periode Ab der Zuteilung der Anteilsoptionen sparen die Mitarbeiter*innen ihre Optionsrechte in der Vesting-Periode (Anwachungsperiode) an. Sie sind also nicht sofort zugriffsberechtigt, sondern erhalten mit fortschreitender Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit Zugriff auf ihre Anteilsoptionen, häufig in monatlichen oder quartalsweisen Intervallen. Die Länge der Vesting-Periode wird vertraglich festgelegt und liegt häufig zwischen drei und fünf Jahren, auch in Abhängigkeit vom Cliff (siehe Cliff). Nach Ablauf der Vesting-Periode hat der/die Mitarbeiter*in vollen Zugriff auf seine/ihre Anteilsoptionen, bis dahin nur auf den „gevesteten“ Anteil. Grundsätzlich gilt: „Gevestete“ Anteilsoptionen können jederzeit von dem/der Mitarbeiter*in ausgeübt werden, häufig wird aber vereinbart, dass dies erst bei einem Exit-Event der Fall ist (siehe Exit-Event).

VSOPs (Phantom Shares, „virtuelle“ Anteile/Anteilsoptionen) VSOPs (Virtual Stock Option Programs) simulieren „echte“ Anteile bzw. „echte“ Anteilsoptionen. Sie beteiligen den/die Begünstigte*n jedoch nicht direkt als Gesellschafter*in an der Gesellschaft. Die Mitarbeiter*innen erhalten lediglich einen Anspruch auf Zahlung eines bestimmten Geldbetrages im Falle eines erfolgreichen Exit-Events. Die Höhe der Zahlung wird in der Regel anhand einer vertraglich vereinbarten Formel bemessen, die die Mitarbeiter*innen so stellen soll, als hätten sie eine gewisse Anzahl an Anteilen erworben und im Rahmen des Exit-Events verkauft.

Herausgeber

**Internet Economy
Foundation (IE.F)**
Uhlandstraße 175
10719 Berlin
www.ie.foundation

Prof. Dr. Friedbert Pflüger
Vorsitzender

Bundesverband Deutsche Startups e. V.
Im Haus der Bundespressekonferenz
Schiffbauerdamm 40
10117 Berlin
www.deutschestartups.org

Paul Wolter
Politik & Kommunikation
paul.wolter@deutschestartups.org

Haftungsausschluss

Diese Studie dient ausschließlich der generellen Orientierung. Der Leser sollte Aktivitäten nicht ausschließlich auf Basis der Inhalte dieser Studie anstoßen, insbesondere nicht ohne vorherige professionelle und individuelle Beratung. Die IE.F ist nicht haftbar für Schäden, die aus Handlungen auf Basis dieser Studie entstehen.