

## Mitarbeiterbeteiligungen steuerlich optimieren

### Kernforderungen des Mittelstands

- **Besteuerungspraxis bei Mitarbeiteroptionen reformieren**
- **Zielsetzung des Fondsstandortgesetz (FoStoG) hinterfragen**
- **Steuerliche Gleichstellung von Mitarbeiteroptionen und echten Anteilen am Stammkapital**

### Ausgangslage

Deutsche Startups haben häufig nur begrenzte finanzielle Mittel und können somit keine hohen Gehälter zahlen. Dies ist im Hinblick auf die Beschäftigung und Bindung hochqualifizierter Mitarbeiter ein Wettbewerbsnachteil. Um diesen Nachteil zu entschärfen, geben viele junge Unternehmen und Startups so genannte Mitarbeiteroptionen aus. Diese Optionen stellen ähnlich zu Aktien eine Beteiligung am Unternehmenswert dar.

Der Unterschied ist jedoch, dass diese Mitarbeiteroptionen nicht wie klassische Aktienoptionen direkt an der Börse veräußert werden können. Ihr Wert entsteht zumeist erst mit dem Verkauf der Firma oder dem Börsengang. Erst dann erhalten die Mitarbeiter eine prozentuale Beteiligung an am Verkaufswert des Unternehmens. Der Vorteil: Vereinbarte Zahlungen werden erst fällig, wenn das Unternehmen dazu wirtschaftlich in der Lage ist. Mitarbeiter können über die Aussicht auf diese Zahlungen geworben werden.

### Teilweise absurde Besteuerungspraxis in Deutschland

Zahlreiche deutsche Startups machen von diesem Modell Gebrauch, jedoch ist die steuerliche Behandlung andernorts klarer und gründungsfreundlicher geregelt. In den USA, Großbritannien, Frankreich und Israel werden Steuern bei Zufluss fällig, das heißt wenn eine Auszahlung erfolgt werden darauf Steuern fällig. In Deutschland hingegen kann bereits eine hohe Steuerlast entstehen, bevor überhaupt Einnahmen aus dem Verkauf von Anteilen anfallen (sog. Dry Income).

Besteuert wird in diesen Fällen der aktuelle Wert der Mitarbeiteroptionen basierend auf der Bewertung des Unternehmens. Da aufgrund fehlender Referenzwerte am Markt keine

einheitliche Beurteilung der Finanzämter erfolgt, wird zumeist die letzte Finanzierungsrunde als Maßstab für den Wertzuwachs herangezogen.

In solchen Finanzierungsrunden geht es für die Startups darum, eine möglichst hohe Bewertung zu erzielen, damit von potenziellen Investoren auch eine möglichst hohe Summe pro Unternehmensanteil zufließt. Die Bewertungen bei den Finanzierungsrunden antizipieren dabei einen zukünftigen Wert, der noch nicht realisiert wurde.

Dieser Umstand führt dazu, dass selbst eine kleine prozentuale Beteiligung am Unternehmen bereits einen großen finanziellen Gegenwert darstellen kann, weshalb die Aussicht auf eine Zahlung aus Mitarbeitersicht attraktiv erscheint und eine gewisse Anreizwirkung mit sich bringt. Geradezu absurd ist es natürlich, diese Beteiligungen auf Grundlage dieser auf möglichen zukünftigen Entwicklungen basierenden Bewertungen zu besteuern und in diesem Rahmen auch sofort Steuern einziehen zu wollen, also auf Beträge, die einerseits noch nicht eingegangen oder erzielt worden sind, und bei welchen andererseits vollkommen ungewiss ist, ob sie diese jemals erhalten werden. Noch absurder wird das ganze Verfahren dadurch, dass diese Steuern nicht einmal zurückgezahlt werden, wenn klar ist, dass es den Zufluss nicht geben wird, weil das Unternehmen nicht mehr existiert aufhört oder zu einem viel geringeren Wert verkauft wird.

Je nach Größenordnung der mit der Mitarbeiteroption verbundenen Beteiligung können Mitarbeiter ohne finanzielle Reserven auch in Zahlungsschwierigkeiten geraten, wenn Steuern auf nicht erfolgte Zuflüsse zu zahlen sind. Mit dieser nicht nachvollziehbaren Vorgehensweise werden deutsche Startups gegenüber denen in anderen Ländern gravierend benachteiligt und der Gründungsstandort Deutschland verliert weiter an Attraktivität.

## Keine Abhilfe durch Fondsstandortgesetz (FoStoG) und Benachteiligung des Mittelstands

Zwar hat die Politik versucht mit dem Fondsstandortgesetz seit 01. Juli 2021 nachzubessern, indem man den Besteuerungszeitpunkt auf die Übertragung der Kapitalbeteiligung nach hinten verlagert hat. Jedoch greift auch die neue Regelung viel zu kurz und zeigt, dass die Politik die realen Dynamiken in den Unternehmen immer noch nicht verstanden hat. Ein wesentlicher Mangel der neuen Regelung ist, dass Mitarbeiter das Unternehmen nicht verlassen dürften, damit die Regelung greift. In Startups ist die Fluktuation gerade bei jungen Unternehmen häufig sehr hoch. So setzt eine mögliche steuerliche Belastung Mitarbeiter unverhältnismäßig unter Druck. Beteiligungen verlieren so spürbar an Attraktivität. Ein weiterer Punkt ist die Ausgestaltung des Freibetrages, der mehr als Ausdruck des Unwissens in der Politik verstanden werden kann, als ein sinnvolles Entgegenkommen. Hinzu kommt, dass diese Verbesserungen nur für Unternehmen gelten sollen, die nicht älter als zwölf Jahre sind. Etablierte Mittelstandsunternehmen, die gerade jetzt kluge neue Köpfe benötigen, um wettbewerbsfähig zu bleiben, werden somit ausgeschlossen. Somit hat auch die Neuregelung ihre Zielsetzung in entscheidenden Punkten verfehlt.

**Der BVMW vertritt im Rahmen der Mittelstandsallianz über 900.000 Mitglieder. Die mehr als 300 Repräsentanten des Verbandes haben jährlich rund 800.000 direkte Unternehmerkontakte. Der BVMW organisiert mehr als 2.000 Veranstaltungen pro Jahr.**

## Steuerliche Gleichstellung von Mitarbeiteroptionen

Halten die Mitarbeiter hingegen von Anfang an echte Anteile, sprich Anteile am Stammkapital, so erfolgt die Versteuerung erst im Moment, des Verkaufs von Unternehmensanteilen. Im Hinblick auf die Regelungen anderer Gründungsstandorte und der eigenen Standortattraktivität fordert der BVMW daher, dass Mitarbeiterbeteiligungen erst im Liquiditätszufluss besteuert werden sollten, also wenn Anteile auch gewinnbringend veräußert werden. Dies ist unabhängig davon, ob ein Mitarbeiter ein Unternehmen früher verlässt, oder ob das Unternehmen bereits älter als zwölf Jahre ist. Dem Fiskus entstehen hierdurch keine Nachteile, da die Steuereinnahmen nur zeitlich verschoben werden.

## Fazit

Der BVMW fordert die Attraktivität des Gründungsstandorts Deutschland durch die steuerliche Gleichstellung von Mitarbeiteroptionen zu fördern und damit die Benachteiligung deutscher Startups zu beenden. Damit schafft man die Option für junge Unternehmen und veränderungswillige Mittelständler Leistungsträger zu gewinnen und langfristig zu binden.

### Kontakt

Bundesverband mittelständische Wirtschaft (BVMW) e. V.  
Bereich Politik und Volkswirtschaft  
Potsdamer Straße 7, 10785 Berlin  
Telefon: + 49 30 533206-0, Telefax: +49 30 533206-50  
E-Mail: politik@bvmw.de; Social Media: @BVMWeV