

Hammermann, Andrea; Röhl, Klaus-Heiner; Rusche, Christian

Research Report

Start-ups: Zusammen erreicht man mehr

IW-Kurzbericht, No. 43/2021

Provided in Cooperation with:

German Economic Institute (IW), Cologne

Suggested Citation: Hammermann, Andrea; Röhl, Klaus-Heiner; Rusche, Christian (2021) : Start-ups: Zusammen erreicht man mehr, IW-Kurzbericht, No. 43/2021, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/235682>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

IW-Kurzbericht 43/2021

Start-ups: Zusammen erreicht man mehr

Andrea Hammermann / Klaus-Heiner Röhl / Christian Rusche, 01. Juli 2021

Am 1. Juli tritt das Fondsstandortgesetz in Kraft, in dem auch die Mitarbeiterbeteiligung neu geregelt wird. Auf diese Reform haben besonders Start-ups lange gewartet, denn die bisherigen Regelungen in Deutschland sind ein Standortnachteil im internationalen Wettbewerb um die besten Fachkräfte. Das neue Gesetz dürfte die Hemmnisse jedoch nur partiell abbauen.

Nach wie vor nutzen nur wenige Betriebe in Deutschland Kapitalbeteiligungen, wie Auswertungen auf Basis des IAB-Betriebspanels zeigen. Im Jahr 2019 waren es mit rund 2 Prozent ebenso viele wie 2001 (Kistler, 2020, 61). Kapitalbeteiligungen sind damit deutlich unattraktiver für Betriebe und ihre Mitarbeiter als Gewinn- beziehungsweise Erfolgsbeteiligungen, die rund 10 Prozent der Betriebe in Deutschland einsetzen. Größere Betriebe nutzen beide Formen finanzieller Anreize häufiger als kleinere (Bellmann/Möller, 2006, 3).

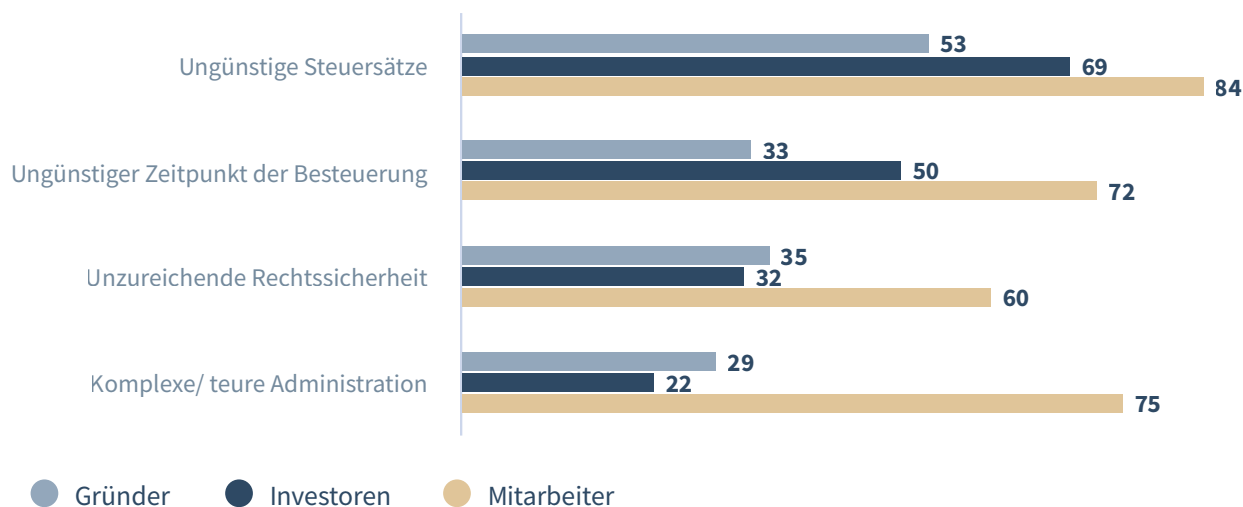
Gerade für Start-ups können Kapitalbeteiligungen jedoch besonders interessant sein, denn sie haben oft nur begrenzte Mittel für Grundgehälter und können über Beteiligungsmodelle ihre Attraktivität im Wettbewerb um hochqualifizierte Fachkräfte steigern. Das Finden der richtigen Fachkräfte ist für Start-ups oft die größte Herausforderung (BMW, 2020, 99). So gaben 62 Prozent der

Start-ups an, Probleme bei der Personalsuche zu haben (ebenda). Zugleich ist die Beteiligung ein Leistungsanreiz für die Beschäftigten, die als Miteigentümer an der Unternehmensentwicklung partizipieren. Für Start-ups hat die Beteiligung der Mitarbeiter somit Vorteile bei der Fachkräftegewinnung und Motivation. Eine Mitarbeiterbeteiligung ist auch für die Investoren in Start-ups interessant, für die die Abwanderung des erfolgskritischen Humankapitals ein großes Risiko darstellt. Da die Entwicklung von Start-ups mit großer Unsicherheit behaftet ist, bedeuten Beteiligungen allerdings auch eine Wette auf die Zukunft, die durch das Auseinanderfallen von Beitrags- und Steuerfälligkeiten sowie dem finanziellen Ertrag für eher risikoscheue Bewerber und Beschäftigte unattraktiv ist. Die regulatorische Behandlung von Mitarbeiterbeteiligungen hat daher einen erheblichen Einfluss auf deren Anwendung und damit auf die Standortbedingungen für Start-ups. Diesbezüglich kommt eine Studie im Auftrag des Bundeswirtschaftsministeriums zu dem Schluss, dass Deutschland zu den EU-Staaten „mit den am wenigsten entwickelten Sonderregelungen für die Einführung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodellen in Start-ups“ (BMW, 2020, 98) gehört.

Eine Umfrage unter Gründern, Investoren und Mitarbeitern von Start-ups verdeutlicht, wo konkret der größte Handlungsbedarf besteht (Abbildung; IE, 2020). Die

Herausforderungen bei der Umsetzung von Mitarbeiterbeteiligungen in Start-ups

in Prozent



Antworten von 308 Gründern, 102 Investoren und 593 Mitarbeitern; Mehrfachnennung möglich. Gründer und Investoren wurden nach den größten Herausforderungen bei der Umsetzung gefragt, Mitarbeiter nach ihrer Zufriedenheit mit den jeweiligen Aspekten von Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen (angegeben ist der Anteil der unzufriedenen Mitarbeiter).

Quelle: IE.F (2020, 43); eigene Darstellung

Höhe der Steuersätze stellt für die drei Gruppen jeweils die größte Herausforderung bei der Umsetzung der Mitarbeiterbeteiligung dar. 84 Prozent der Mitarbeiter, 69 Prozent der Investoren und 53 Prozent der Gründer gaben diese Antwort. Aus Sicht der Mitarbeiter folgen nach den Steuersätzen mit 75 Prozent die komplexe Administration und mit 72 Prozent der ungünstige Zeitpunkt der Besteuerung – nämlich unter Umständen vor der Monetarisierung, sodass die Steuer aus anderen Finanzmitteln gezahlt werden muss, was die Mitarbeiter finanziell überfordern kann. Für die Gründer kamen die unzureichende Rechtssicherheit mit 35 Prozent und der ungünstige Zeitpunkt mit 33 Prozent auf die Plätze 2 und 3. Aus Sicht der Investoren stellen diese Punkte ebenfalls wichtige Herausforderungen dar.

Mit dem Fondstandortgesetz, das am 3. Juni 2021 endgültig beschlossen wurde (Bundesgesetzblatt, 2021), hatte der Gesetzgeber nun die Chance, diese Hemmnisse zu beseitigen und den Standort zu stärken. Der Bundesrat (2021) stellt hierzu aber fest, dass die Maßnahmen nicht ausreichen, um deutsche Start-ups im internationalen Wettbewerb nach vorn zu bringen.

Besteuerung

Die bestehenden Probleme bei Umfang und Zeitpunkt der Besteuerung werden durch die Gesetzesnovelle nicht umfassend gelöst. Im Falle eines Arbeitgeberwechsels würde sofort die Steuer fällig, ebenso wie nach Ablauf von zwölf Jahren seit der Gründung des Unternehmens oder Übertragung der Anteile. Diese Besteuerung von nicht verfügbarem „Dry Income“ bleibt problematisch. Positiv ist hingegen, dass der Freibetrag von derzeit 360 Euro auf 1.440 Euro vervierfacht werden soll – anfangs war nur eine Verdoppelung vorgesehen. International liegen die Freibeträge häufig in ähnlicher Größenordnung oder sogar deutlich höher (z. B. 1.200 Euro in den Niederlanden und umgerechnet circa 3.500 Euro im Vereinigten Königreich).

Komplexe Administration

Der Gesetzesentwurf ist für die bei Start-ups häufigste Rechtsform der GmbH kaum geeignet, da der Aufwand für die Übertragung kleiner GmbH-Gesellschaftsanteile

unverhältnismäßig groß ist. Die im Entwurf vorgesehene „virtuelle Beteiligung“ sollte klar als Anteilsoption definiert werden, wie es international üblich ist.

Rechtssicherheit

Die Festlegung des für die Beteiligung zugrundezulegenden Unternehmenswertes erscheint im Gesetzentwurf nur unzureichend gelöst. Die USA und das Vereinigte Königreich sind Vorbilder für einfache und rechtssichere Bewertungsverfahren, die auch in Deutschland genutzt werden könnten (Bundesverband Deutsche Startups, 2020). Problematisch erscheint ebenfalls die strikte Bindung an die KMU-Definition der EU (unter 250 Beschäftigte, maximal 50 Millionen Euro Umsatz). Überspringt ein Wachstums-Start-up diese Schwelle, wird plötzlich die Steuer fällig, ohne dass der Mitarbeiter den Zeitpunkt vorher genau absehen und dafür planen kann. Später eintretende Mitarbeiter werden dadurch auch gegenüber jenen aus der Gründungsphase benachteiligt. Hier sollte deshalb ein flexibler Übergang mit Bestandsschutz greifen. Europarechtlich ist ein solcher „qualifizierter Bestandsschutz“ erlaubt (EU-VECA-Verordnung, Amtsblatt der Europäischen Union, 2013).

Fazit

Damit sich die positiven Produktivitäts- und Beschäftigungseffekte der Mitarbeiterbeteiligung erzielen lassen, braucht es Erleichterungen im Steuerrecht, weniger Bürokratie und eine rechtssichere Ausgestaltung. Dadurch könnten wichtige Schritte unternommen werden, um Gründungen in Deutschland zu erleichtern, Innovationsanreize zu verbessern und dem Trend des schwindenden Gründergeistes – der Anteil der Bevölkerung, die lieber beruflich selbstständig sein würde, ist seit 2000 rückläufig (KfW, 2020, 2; Röhl, 2019) – entgegenzuwirken. Das neue Gesetz bringt nur teilweise Fortschritte.

Literatur

Amtsblatt der Europäischen Union, 2013, Verordnung (EU), Nr. 345/2013, 56. Jg. L115, S.1–17

Bellmann, Lutz / Möller, Iris, 2006, Gewinn- und Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter. Die Betriebe in Deutschland haben Nachholbedarf, IAB-Kurzbericht, Nr. 13, Nürnberg

BMWi – Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, 2020, Verbreitung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland und Europa, Berlin

Bundesgesetzblatt, 2021, Gesetz zur Stärkung des Fondsstandorts Deutschland und zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1160 zur Änderung der Richtlinien 2009/65/EG und 2011/61/EU im Hinblick auf den grenzüberschreitenden Vertrieb von Organismen für gemeinsame Anlagen (Fondsstandortgesetz – FoStoG), Teil I, Nr. 30, S. 1498–1533

Bundesrat, 2021, Drucksache 354/21 (Beschluss), [https://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2021/0301-0400/354-21\(B\).pdf?__blob=publicationFile&v=1](https://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2021/0301-0400/354-21(B).pdf?__blob=publicationFile&v=1) [16.6.2021]

Bundesverband Deutsche Startups, 2020, Neuregelungen von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen im Referententwurf des Fondsstandortgesetzes – Sechs Vorschläge für entscheidende Nachbesserungen, Berlin

IE.F – Internet Economy Foundation, 2020, #ESOPasap, Faire Mitarbeiterbeteiligung in Startups – mit Unternehmern Innovation und Wachstum beschleunigen, Berlin

KfW-Gründungsmonitor 2020, Gründungstätigkeit in Deutschland 2019: erster Anstieg seit 5 Jahren – 2020 im Schatten der Corona-Pandemie, KfW Bankengruppe, Frankfurt a. M.

Kistler, Ernst et al., 2020, Beschäftigungstrends im Freistaat Bayern 2019 – Teil II Repräsentative Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels 2019

Röhl, Klaus-Heiner, 2019, Entrepreneurship: a comparative study of the interplay of culture and personality from a regional perspective, in: Journal of Small Business & Entrepreneurship, 31. Jg., Nr. 2, S. 119–139