BIO DEUTSCHLAND

Stellungnahme des BIO Deutschland

Eckpunktepapier zu den Regelungen zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung

Berlin, 01.03.2023

Geschäftsstelle

BIO Deutschland e. V.

Schützenstraße 6a

10117 Berlin

Ansprechpartner:

Cay Frederic Horstmann
Denis Peikert

Tel: +49 30 2332164-30

E-Mail: horstmann@biodeutschland.org
peikert@biodeutschland.org

Inhalt

1. Mitarbeiterkapitalbeteiligung in der Biotechnologie-Industrie ... 2
2. Bewertung des Eckpunktepapiers ... 3
2.1. Anhebung des steuerfreien Höchstbetrags von 1.440 Euro auf 5.000 Euro § 3 Nummer 39 EStG .. 3
2.2. Verdoppelung der KMU-Schwellenwerte § 19a EStG ... 3
2.3. Erweiterung auf Fälle, in denen die Gesellschaftsanteile nicht vom Arbeitgeber selbst, sondern den (Gründungs-)Gesellschaftern gewährt werden § 19a EStG ... 4
2.4. Besteuerung nicht nach zwölf Jahren, sondern erst nach 20 Jahren § 19a EStG ... 4
2.5. Möglichkeit einer Pauschalbesteuerung mit einem Steuersatz von 25 % für alle Besteuerungstatbestände (Verkauf, Beendigung des Dienstverhältnisses, spätestens nach 20 Jahren) § 19a EStG ... 4

1. Mitarbeiterkapitalbeteiligung in der Biotechnologie-Industrie

Besonders Start-ups sowie kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) fällt es immer schwerer, im internationalen Wettbewerb um Spitzenforscherinnen und -forscher mitzuhalten. Dies betrifft vor allem die kapital- und forschungsintensive Branche der Biotechnologie[1], die bei der Mitarbeiterentlohnung nicht mit der global agierenden Pharma- und Chemieindustrie konkurrieren kann. Umso wichtiger ist es, den meist kleinen und jungen Unternehmen im Biotechnologiebereich zu ermöglichen, dringend benötigte Fachkräfte gewinnen und auch langfristig halten zu können. Eine Möglichkeit, dieses Ziel zu erreichen ist die Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Aus unserer Sicht muss dieses Instrument so weiterentwickelt werden, dass im globalen Kontext gleiche Rahmenbedingungen herrschen und es nicht zu Wettbewerbsnachteilen deutscher Unternehmen kommt. Dies ist jedoch durch die aktuelle Gesetzgebung in Deutschland nicht ausreichend sichergestellt, denn anders als z.B. in England, den USA, Frankreich, Irland und Israel erfahren Mitarbeiterkapitalbeteiligungen hierzulande keine weitreichenden steuerlichen Begünstigungen. Von den genannten Märkten sind für die Biotechnologie-Industrie insbesondere die USA, England und Israel von großer Bedeutung.

Echte Mitarbeiterkapitalbeteiligung

Anteilsoptionen, die regelmäßig als sog. *Employee Stock Option Plans* (ESOP) ausgegeben werden, gewähren den Mitarbeitenden nach Eintritt bestimmter Bedingungen, bspw. Beschäftigungszeit im Unternehmen oder Erreichung bestimmter wirtschaftlicher Zielgrößen, die Möglichkeit, eine bestimmte Anzahl an Unternehmensanteilen zu einem bestimmten Ausübungspreis zu erwerben. Die „echte“ Beteiligung liegt somit in der Zukunft. Trotzdem ist am Ende eine echte Beteiligung am Unternehmen das Ziel. Es handelt sich somit um ein langfristig angelegtes Beteiligungsprogramm.

Werden Mitarbeitenden echte Geschäftsanteile als „Belohnung“ zugewendet, besteht das Risiko einer sog. „*Dry Income*“-Besteuerung, d.h. einer Besteuerung ohne gleichzeitigen Zufluss liquider Mittel. Denn bei unentgeltlicher oder vergünstigter Übertragung von Geschäftsanteilen ist der hierin liegende geldwerte Vorteil als verdeckter Arbeitslohn zu versteuern, wenn – wie in der Regel der Fall – die Grundlage für die Übertragung ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis ist.

Virtuelle Mitarbeiterkapitalbeteiligung

Für Start-ups und KMU ist eine virtuelle Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Form von *Virtual (oder Phantom) Stock Option Plans* (VSOP oder PSOP) in der Regel die deutlich einfachere Lösung. Die virtuellen Gesellschaftsbeteiligungen werden ausschließlich durch einen schuldrechtlichen Vertrag zwischen dem Unternehmen und den Mitarbeitenden eingeräumt. Im Falle des Eintritts bestimmter zuvor festgelegter Bedingungen

[1] BIO Deutschland Umfrage 10/2022 https://www.biodeutschland.org/de/pressemitteilungen/innovative-biotechnologie-branche-fordert-ausbildung-und-zuwanderung-von-fachkraeften-fuer-die-zukunft.html

(typischerweise im Falle des Verkaufs einer Mehrheitsbeteiligung am Unternehmen oder auch ein Börsengang (IPO)) wird der Mitarbeitende durch die Zahlung einer Vergütung in Höhe des Wertes seiner virtuellen Anteile so gestellt, als hielte er echte Anteile am Unternehmen.

Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ergibt sich bei dieser rein wirtschaftlichen Beteiligungsform gegenüber den klassischen Formen der gesellschaftsrechtlichen Beteiligung der große Vorteil weitgehender Gestaltungsfreiheit, da die teils engen Vorgaben des Gesellschaftsrechts nicht zu beachten sind. Die Beteiligung wird oft als Kompensation für ein geringeres entgeltliches Gehalt gegenüber der Anstellung bei einem Großunternehmen angesehen. Gleichzeitig haben Mitarbeitende dann ein hohes persönliches Interesse daran, dass das Start-up sich positiv entwickelt und einen erfolgreichen Exit ansteuern kann. Der Exit bei einem Therapieentwickler ist oft der Verkauf an ein Pharma-Unternehmen oder ein Börsengang im Ausland[2]. Virtuelle Beteiligungen sind aus Mitarbeitersicht aber oft weniger transparent.

2. Bewertung des Eckpunktepapiers

Die große Koalition hat bereits im Rahmen des im Juni 2021 in Kraft getretenen Fondsstandortgesetzes (FoStoG) versucht die Rahmenbedingungen für Start-ups und deren Mitarbeitende im Bereich der Beteiligungen zu verbessern.In § 19a Einkommensteuergesetz wurde eine neue „Sondervorschrift für Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit bei Vermögensbeteiligungen“ aufgenommen, mit der vor allem echte Mitarbeiterkapitalbeteiligungen gefördert werden sollten. Die neue Bundesregierung hat erkannt, dass die dort ergriffenen Maßnahmen die Situation für Start-ups nicht verbessert haben und weitere Anpassungen in Aussicht gestellt.

BIO Deutschland begrüßt sehr, dass sich die Ampelkoalition zum Ziel gesetzt hat, die Mitarbeiterkapitalbeteiligung attraktiver auszugestalten und Wettbewerbsnachteile im internationalen Umfeld zu beseitigen. Das vorliegende Eckpunktepapier ist dabei allerdings in vielen Fällen nicht konkret genug und bildet unserer Meinung nach nicht alle Punkte ab, um echte Mitarbeiterkapitalbeteiligungen aus Sicht von Arbeitgeber und Arbeitnehmer attraktiv zu gestalten.

2.1. Anhebung des steuerfreien Höchstbetrags von 1.440 Euro auf 5.000 Euro § 3 Nummer 39 EStG

Anders als Aktienoptionsprogramme insb. von börsennotierten Großunternehmen, bei denen in regelmäßigen Abständen eine geringe Anzahl von Aktien erworben werden kann, sind die Beteiligungsmodelle bei Start-ups entscheidend für die Gewinnung von vergleichsweise unterbezahlten Fachkräften auch aus dem Ausland („Brain Gain“) und zielen i. d. R. auf das einmalige *Liquidity Event* eines *Exits* ab.

Da die Inanspruchnahme des Freibetrags nach § 3 Nr. 39 S. 2 EStG voraussetzt, dass die Vermögensbeteiligung allen mindestens ein Jahr beschäftigten Arbeitnehmenden angeboten wird, ist die Erhöhung des Freibetrags in § 3 Nr. 39 EStG für Start-ups – um deren Förderung es maßgeblich gehen soll – von geringer Bedeutung, da hier üblicherweise Mitarbeiterkapitalbeteiligungen nur bestimmten Schlüsselkräften angeboten werden.

2.2. Verdoppelung der KMU-Schwellenwerte § 19a EStG

Die Erweiterung des Anwendungsbereichs des § 19 a EStG durch Ausdehnung des KMU-Begriffs (Anzahl Mitarbeitende, Umsatz, Bilanzsumme) erscheint für Start-ups von gleichfalls geringer Bedeutung. Allenfalls „*Unicorns*“ oder der *Private Equity*-Bereich würden davon profitieren. Veräußerungserlöse aus Management Beteiligungen im *Private Equity*-Umfeld unterfallen aber nicht der Lohnbesteuerung, sondern werden grds. als Einkünfte aus Kapitalvermögen (§ 20 Abs. 2 S.1 Nr. 1 EstG) besteuert, BFH Urt. V. 1.12.2020, weshalb der Aufschub der Lohnbesteuerung nach § 19 a EStG hier keine Auswirkungen hätte. Gleiches gilt für die Ausdehnung des Zeitraums für die unschädliche KMU-Schwellenwert-Überschreitung von zwei auf sieben

[2] Warum der Börsengang für Biotechnologie-Unternehmen in Deutschland keine bevorzugte Wahl ist, hat BIO Deutschland bereits in zahlreichen anderen Positionspapieren und Stellungnahmen herausgearbeitet siehe bspw: https://www.biodeutschland.org/de/position_finanzen.html

Jahre und die Ausweitung des maßgeblichen Gründungszeitpunkts des Unternehmens von 12 Jahren auf 20 Jahre vor dem Beteiligungszeitpunkt.

2.3. Erweiterung auf Fälle, in denen die Gesellschaftsanteile nicht vom Arbeitgeber selbst, sondern den (Gründungs-)Gesellschaftern gewährt werden § 19a EStG

Dass – wie es im Eckpunktepapier geschrieben steht – Gesellschaftsanteile „typischerweise“ nicht von der Gesellschaft, sondern von den (Gründungs-)Gesellschaftern gewährt werden, deckt sich nicht mit der ueberwiegenden praktischen Erfahrung unserer Verbandsmitglieder. Bei der Ausgabe „echter“ Anteile für Zwecke der Mitarbeiterkapitalbeteiligung wird dies (wie auch bei Managementbeteiligungen im *Private Equity*-Bereich) allein schon aus *Governance*-Gründen über eine eigene vermögensverwaltende, steuerlich transparente Beteiligungsgesellschaft erfolgen, die dann auch im Falle des Ausscheidens des Mitarbeitenden die Beteiligungen an der Beteiligungsgesellschaft zurückerwerben bzw. an neue Kräfte ausgeben kann. In Einzelfällen kann lediglich eine Freistellungsabrede mit den Gründungsgesellschaftern getroffen werden. Daher läuft diese Regelung ins Leere.

2.4. Besteuerung nicht nach zwölf sondern erst nach 20 Jahren § 19a EStG

Ein Aufschub der Besteuerung über 20 Jahre erscheint nicht zielführend für eine gänzliche Entschärfung der *Dry Income*-Problematik. Denn in erster Linie ist nicht die Besteuerung nach 10, 12 oder 20 Jahren problematisch, sondern die hohe Fluktuation im Umfeld von Start-ups und die damit einhergehende Besteuerung durch das Ausscheiden der Mitarbeitenden. Diese Problematik wird durch die üblichen *Leaver*-Regelungen noch zusätzlich verstärkt, denn sie können – je nach Vertragsausgestaltung – dazu führen, dass ein Mitarbeiter im Fall seiner Eigenkündigung als sog. „*Bad Leaver*“ nur zum Buch- oder gar Nennwert abgefunden wird, aber mit einer seine Abfindung übersteigenden Steuer belastet wird. Die Möglichkeit einer Nettolohnvereinbarung, bei der der Arbeitgeber die Lohnsteuer übernimmt, ist auch nicht zielführend, da dann das Start-up durch das Ausscheiden finanziell belastet wird.

2.5. Möglichkeit einer Pauschalbesteuerung mit einem Steuersatz von 25 % für alle Besteuerungstatbestände (Verkauf, Beendigung des Dienstverhältnisses, spätestens nach 20 Jahren) § 19a EStG

Die Möglichkeit einer 25%igen Pauschalbesteuerung für alle Besteuerungstatbestände (Verkauf, Beendigung des Dienstverhältnisses spätestens nach 20 Jahren) ist aus Sicht von BIO Deutschland sehr zu begrüßen. Allerdings bleibt unklar, wie genau diese „Möglichkeit“ zu verstehen sein soll. Um Deutschland im internationalen Vergleich für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen wettbewerbsfähig(er) zu machen, wäre ein niedrigerer Steuersatz auf jeden Fall ein wichtiger Schritt.

Dadurch wären immer komplexere Veränderungen an § 19 a EStG nicht mehr erforderlich. Die *Dry Income*-Problematik könnte – zumindest auf Ebene der Mitarbeiterbeteiligungsgesellschaft – durch entsprechende vertragliche Regelungen entschärft werden, etwa indem zunächst nur Optionen ausgegeben werden oder ein entgeltlicher Erwerb vorgesehen wird, bei dem der Kaufpreis zunächst (verzinst) gestundet wird, ggf. sogar verbunden mit einem aufschiebend bedingten Verzicht, sofern der Mitarbeiter am Ende mehr zahlen müsste als er erhält.

Darüber hinaus sollten auch virtuelle Beteiligungen, die echte Beteiligung nachbilden und wegen der Vermeidung der *Dry Income*-Besteuerung zum Marktstandard geworden sind, als vermögenswirksame Leistung i. S. v. § 2 des 5. VermBG erfasst und in die Pauschalbesteuerung einbezogen werden, damit sie nicht dem Nachteil der höheren Lohnbesteuerung unterliegen. Zwar ist § 19 a EStG hierauf nicht anwendbar, da virtuelle Beteiligungen immer erst bei Zufluss zu einer Besteuerung führen und es daher eines Besteuerungsaufschubs nicht bedarf; eine Gleichbehandlung mit der echten Beteiligung erscheint aber wegen ihrer gleichen Zweckrichtung geboten.

Leider wird die für eine offene Beteiligung hinderliche Bewertungsproblematik im Eckpunktepapier nicht angesprochen. Besteuert wird der geldwerte Vorteil, der durch die Einräumung der Beteiligung erzielt wird. Nach § 19a Abs. 5 EStG kann das Betriebsstättenfinanzamt erst nach der Einräumung der Beteiligung den Wert durch eine Anrufungsauskunft nach § 42 e EStG bestätigen. Es wäre jedoch erstrebenswert bereits im

Vorfeld der Beteiligung Klarheit über die konkreten Auswirkungen zu haben, da zudem das Wohnsitzfinanzamt bei der privaten steuerlichen Veranlagung nicht an die lohnsteuerliche Beurteilung gebunden ist.

Die Biotechnologie-Industrie-Organisation Deutschland e. V. (BIO Deutschland) hat sich mit ihren mehr als 380 Mitgliedsfirmen zum Ziel gesetzt, in Deutschland die Entwicklung eines innovativen Wirtschaftszweiges auf Basis der modernen Biowissenschaften zu unterstützen und zu fördern. Oliver Schacht, PhD ist Vorstandsvorsitzender der BIO Deutschland.

Fördermitglieder der BIO Deutschland und Branchenpartner sind:
AGC Biologics, Avia, Baker Tilly, Bayer, BioSpring, Boehringer Ingelheim, Centogene, Citeline, CMS Hasche Sigle, Deutsche Bank, Ernst & Young, Evotec, KPMG, Lonza, Merck, Miltenyi Biotec, MorphoSys, Novartis, Pfizer, PricewaterhouseCoopers, QIAGEN, Rentschler Biopharma, Roche Diagnostics, Sanofi Aventis Deutschland, SAP, Schmidt Versicherungs Treuhand, Simmons & Simmons, Springer Nature, Thermo Fisher Scientific, Vertex Pharmaceuticals, Vibalogics, ZETA.

Kontakt

Weitere Informationen zur Tätigkeit der BIO Deutschland erhalten Sie gerne auf Anfrage bei der Geschäftsstelle des Verbandes oder unter www.biodeutschland.org.

BIO Deutschland e. V.
Schützenstraße 6a
10117 Berlin

Tel.: 030-2332164-30
Fax: 030-2332164 38
E-Mail: info@biodeutschland.org
Web: www.biodeutschland.org