



## Was bringt eine FlexCo-Regelung für Mitarbeiterbeteiligungen?

„Ich plane, ein Tech Start-up zu gründen und möchte meine Mitarbeiter:innen am (künftigen) Erfolg meines Start-Ups beteiligen. Ich habe gehört, dass die derzeit geplante Flexible Kapitalgesellschaft hier neue Möglichkeiten bieten soll. Welche Vorteile würden sich in diesem Zusammenhang ergeben?“ Timo B., Linz

Lieber Herr B., Mitarbeiterbeteiligungen werden bei Start-Ups oft gewährt, um Mitarbeiter:innen neben ihrem Gehalt als zusätzlichen Anreiz eine **wirtschaftliche Beteiligung** zu ermöglichen, die diese an der Wertsteigerung und damit am Erfolg des Start-Ups teilhaben lässt. Um Entscheidungen im Start-Up möglichst einfach zu halten, besteht allerdings oft

der Wunsch, die Beteiligung rein wirtschaftlich auszugestalten und den Mitarbeitern kein Stimmrecht bei Gesellschafterbeschlüssen zu gewähren.

Die häufigste Gesellschaftsform bei Start-Ups ist derzeit die GmbH. Eine Beteiligung von Mitarbeiter:innen in Form von „echten“ Anteilen an einer GmbH geht zwingend mit der **Gewährung von Stimmrechten** einher und ist auch steuerrechtlich (derzeit) mit Nachteilen verbunden. Daher bedienen sich Start-Ups oft dem System der „virtuellen Beteiligung“. Je nach Ausgestaltung stellt diese eine rein vertragliche Regelung dar, in der eine wirtschaftliche Beteiligung nachgebildet wird. Die berechtigten Mitarbeiter:innen erhalten dann in der Regel einen Erfolgsanteil, wenn

das Unternehmen verkauft wird oder Dividenden ausgeschüttet werden.

Mit dem neuen Gesetzesentwurf zur Flexiblen Kapitalgesellschaft (FlexKapG) möchte die Regierung eine neue Rechtsform für Start-Ups schaffen, die u.a. stimmrechtslose Mitarbeiterbeteiligungen ermöglichen soll. Auf diese sogenannten **Unternehmenswertanteile** darf maximal ein Ausmaß von **unter 25 % des Stammkapitals** entfallen. Unternehmenswertbeteiligte sind von der Beschlussfassung der Gesellschafter:innen weitgehend ausgeschlossen, haben jedoch (begrenzte) Informations- und Einsichtsrechte. In Bezug auf die (wirtschaftliche) Beteiligung am Bilanzgewinn und am Liquidationserlös sind

sie zumindest mit Anteilen der Start-Up Gründer:innen gleichzustellen (das bedeutet aber auch, dass Mitarbeiter:innen und Gründer:innen somit z.B. gegenüber Investor:innen schlechtergestellt werden dürfen). Das wirtschaftliche Risiko ist für Unternehmenswertbeteiligte dafür gering: Die Leistung von Nachschüssen sowie eine Ausfallhaftung sind gesetzlich ausgeschlossen. Zudem kommt Unternehmenswertbeteiligten ein Mitverkaufsrecht zu: Wird die Mehrheit der Anteile der Gründer:innen verkauft, haben die Mitarbeiter:innen das Recht, ihre Anteile ebenfalls zum gleichen Preis und zu gleichen Konditionen mitzuveräußern.

Mit dem (ebenfalls noch nicht beschlossenen) **Start-Up-**

**Förderungsgesetz** soll zudem ein **Steueraufschub** für Mitarbeiterbeteiligungen eingeführt werden: Die Steuer soll grundsätzlich nicht mehr bei Gewährung, sondern erst bei Verkauf der Anteile (oder alternativen Tatbeständen) anfallen. Dabei soll für 75 % der Bemessungsgrundlage ein vergünstigter Tarif von 27,5 % zur Anwendung kommen. Unter welchen Voraussetzungen der Steueraufschub und der Sondersteuersatz gelten sollen (Dauer des Dienstverhältnisses, Zeitpunkt der Gewährung der Anteile etc.), ist im Entwurf näher geregelt.

\*\*\*

Mag. Patricia Backhausen, MSc ist Rechtsanwältin bei DORDA für M&A/Digital Industries.

rechtpraktisch@kurier.at

