

# VSOP richtig umsetzen

von Benjamin (<https://www.fuer-gruender.de/blog/author/benjamin/>)

18. August 2020 (<https://www.fuer-gruender.de/blog/vsop-richtig-umsetzen/>)

**M**itarbeiterbeteiligungen können die Bindung von Schlüsselmitarbeitern im Start-up-Team stärken. Im Trend sind hierbei Virtual Employee Stock Ownership Plans (VSOPs), virtuelle Mitarbeiterbeteiligungen.

## Start-up Angebote

- Mit Online-Buchhaltung viel Zeit im Büro sparen – 3 Monate kostenfrei (<https://www.unternehmerheld.de/grow/online-buchhaltung/>)



Mitarbeiterbeteiligungen können die Bindung eures Teams an euer Unternehmen festigen – im Fokus stehen seit einigen Jahren virtuelle Mitarbeiterbeteiligungen (VSOPs) wie Phantom Shares. (Foto: Unsplash)

## GründerDaily: Sarah, was sind wichtige Fragen, die sich Start-ups in Vorbereitung auf die Implementierung eines VSOP stellen sollten?

*Sarah:* Alle Start-ups und Investoren haben das Thema auf dem Schirm und wollen sich darüber informieren. Deshalb führe ich regelmäßig Workshops zu Mitarbeiterbeteiligungsmodellen im SpinLab Leipzig durch, die von den Start-ups auch sehr gut angenommen werden.

- **Artikel-Tipp:** Pulsierende Start-up Region in Sachsen (<https://www.fuer-gruender.de/blog/start-up-region-sachsen/>)

Ich rate Gründerinnen und Gründern, sich für die Entscheidungsfindung ein paar Fragen zu stellen:

- **Mitarbeitergewinnung, -bindung, -motivation:** Welches Ziel soll primär verfolgt werden?
- **EXIT oder Nachhaltigkeit:** Wie ist die Unternehmensstrategie (<https://www.fuer-gruender.de/wissen/existenzgruendungsplanen/unternehmensstrategie/>) ausgerichtet?

🏠 (<https://www.fuer-gruender.de>)

- Wie genau sollten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beteiligt werden? Nur am Unternehmenserfolg oder auch am -misserfolg?
- Welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen beteiligt werden? Führungskräfte? Die gesamte Belegschaft?
- Durch wen und auf welche Weise erfolgt die Finanzierung (<https://www.fuer-gruender.de/wissen/existenzgruendungsplanen/finanzen/finanzierung/>)?
- Wie transparent wollen Unternehmen ihren Mitarbeitern gegenüber sein?
- Besteuerung, Bilanzierung, Fördermöglichkeiten: Welche Folgen sind zu beachten?

Die Gründer machen sich vorab Gedanken, manche stimmen sich aber auch erst über den **Workshop (<https://www.fuer-gruender.de/blog/workshop-methoden/>)** auf das Thema ein. Dann geht es in die rechtliche Beratung.

#### **GründerDaily: Florian, was sind die Vorteile von virtuellen Mitarbeiterbeteiligungen wie Phantom Shares?**

*Florian:* Im Gegensatz zur Gewährung von echten Geschäftsanteilen handelt es sich bei Phantom Stocks um sogenannte virtuelle Anteile, d. h., den Mitarbeitern werden keine Stimm- und Informationsrechte gewährt, sondern lediglich eine Beteiligung an der künftigen Steigerung des Unternehmenswerts.

“ Das Ziel, qualifizierte Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden und seine Anstrengungen auf die Steigerung des Unternehmenswerts auszurichten, kann durch Phantom Stocks durchaus gefördert werden.

Zur langfristigen Bindung an das Unternehmen werden die Anteile in der Regel nicht schon vollständig zu Vertragsbeginn, sondern gestaffelt über einen festgelegten Zeitraum gewährt, über eine sogenannte „Vesting Period“ oder Erdienungsphase. Oftmals nutzen junge Unternehmen und Start-ups Phantom Stocks zur Mitarbeiterbeteiligung. Dies eröffnet die Möglichkeit, für den Mitarbeiter ein relativ geringes Festgehalt zu vereinbaren und damit die zu Beginn oftmals dünne **Liquidität (<https://www.fuer-gruender.de/wissen/unternehmen-fuehren/controlling/liquiditaetsmanagement/>)** zu schonen.

#### **GründerDaily: Und wo siehst du die Stärken von Phantom Shares, Rolf?**

*Rolf:* Phantom Shares eignen sich, weil sie rein schuldrechtlicher Natur sind, daher keiner notariellen Beurkundung bedürfen und vor allem, weil sie nicht nur Wertsteigerungsbeteiligung vorsehen, sondern Partizipation an den laufenden Erträgen. D. h., damit lassen sich ganz andere Unternehmenstypen adressieren.

## **Unsere Interviewpartner**



**Dr. Rolf Leuner**  
Wirtschaftsprüfer  
Rödl & Partner



**Sarah Dietrich**  
Steuerberaterin und  
Managerin bei KPMG



**Florian Kaiser**  
Steuerberater  
Rödl & Partner

### **GründerDaily: Sarah, wie genau sieht eine Beteiligung bei VSOPs im Vergleich zu (Employee Stock Ownership Plans) ESOPs aus?**

*Sarah von KPMG:* Meiner Meinung nach können VSOPs mit einer Art Bonus-Programm verglichen werden: Gerade von kleineren Start-ups höre ich oft, dass sie keine echte Beteiligung, d. h. in Form von echten Geschäftsanteilen, der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Unternehmen wollen. Bei Virtual Stock Options sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zwar am Unternehmenserfolg bzw. der Wertsteigerung des Unternehmens (z.B. im Fall des Verkaufs des Start-ups) beteiligt, ihnen kommt aber grundsätzlich keine Gesellschafterstellung zu. Es handelt sich lediglich um einen schuldrechtlichen Anspruch.

Es werden daher grundsätzlich keine Gesellschafterrechte gewährt, sodass den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern grundsätzlich nicht die Rechte und Pflichten eines Gesellschafters zustehen. Insbesondere die Vergabe von Stimmrechten ist oftmals sowohl von Investorinnen und Investoren als auch den Gründerinnen und Gründern selbst nicht gewollt.

“ Man unterscheidet grds. zwei Arten von Virtual Stock Options: Die sog. Stock Appreciation Rights verbrieften einen Anspruch auf Auszahlung der Differenz der Wertsteigerung des Unternehmens während einer bestimmten Laufzeit (Vesting Period). Das kann man mit einer virtuellen Dividendenzahlung vergleichen. Außerdem gibt es die Beteiligung am EXIT-Erlös, die sog. Phantom Stocks / Shares.

- **Steckbrief Phantom Shares:** Eignen sich ideal für Start-ups, die noch nicht besonders finanzstark sind, aber ihren Mitarbeitern dennoch die Option auf Gewinnbeteiligung bieten möchten. Typisch für Phantom Shares ist ein EXIT (<https://www.fuer-gruender.de/blog/verwaesserung-exit/>) als Ziel, an dem die Mitarbeiter in erheblichem Maße beteiligt werden können, was eine attraktive Perspektive für alle Parteien schafft.

Mitarbeiter profitieren von Phantom Shares auch steuerrechtlich: Die Ausgabe dieser virtuellen Beteiligung löst noch keine Steuerpflicht aus. Die Besteuerung erfolgt erst später mit Zahlung der Wertsteigerung an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

### **GründerDaily: Wie unterscheidet sich dieses Modell von klassischen ESOPs, Florian?**

*Florian von Rödl & Partner:* Beim klassischen Beteiligungsmodell muss theoretisch der Wert der Anteile im Zeitpunkt der Gewährung ermittelt werden. Kommt es zu einer unentgeltlichen oder verbilligten Überlassung, so wird die Differenz zum fiktiven Unternehmenswert bereits im Zeitpunkt der Übertragung der Anteile als Arbeitslohn (geldwerter Vorteil) versteuert.

“ Bei Phantom Shares hingegen kann man durch eine entsprechende vertragliche Gestaltung erreichen, dass es erst im Zeitpunkt des Zuflusses zu einer Besteuerung kommt. Zudem ist im Gegensatz zur echten Anteilsübertragung keine notarielle Beurkundung notwendig.

#### Gründer Daily: Rolf, welche Nachteile bergen Phantom Shares?

*Rolf von Rödl & Partner:* Die Virtualität. Das heißt, es bedarf größerer Anstrengungen, den Partizipierenden zu verdeutlichen, was die Beteiligung beinhaltet, die Partizipation muss durch begleitende Maßnahmen begreifbar oder fassbar gemacht werden. Zum Beispiel durch Partizipation an Informationen, Mitentscheidungsmöglichkeiten, Einladung zu besonderen Veranstaltungen etc.

“ Ungeplante Effekte ergeben sich des Öfteren bei US-GAAP und IFRS-Bilanzierenden, wenn hier nicht von vornherein kundige Wirtschaftsprüfer einbezogen worden sind.

#### Gründer Daily: Was ist aus deiner Sicht problematisch, Florian?

*Florian:* Es gibt keinen Schutz gegen Verwässerung, d. h., bei einer Kapitalerhöhung kommt es zu einer wirtschaftlichen Verwässerung der Phantom Stocks, wenn das Optionsprogramm auf einer (fiktiven) Beteiligung am Eigenkapital basiert. Auf der anderen Seite werden durch die Phantom Stocks die Anteile der echten Investoren wirtschaftlich verwässert. Verwässerungseffekte können durch entsprechende Berechnungsmechanismen berücksichtigt bzw. kompensiert werden.

“ Bei der Besteuerung haben Phantom Stocks gegenüber einer klassischen Kapitalbeteiligung den Nachteil, dass sie nicht der begünstigten Besteuerung (Abgeltungsteuer bzw. Teileinkünfteverfahren), sondern der normalen Lohnbesteuerung unterliegen.

#### Gründer Daily: Und was siehst du kritisch, Sarah?

*Sarah:* Auf Unternehmerseite ist die virtuelle Beteiligung am EXIT-Erlös als Arbeitslohn zu besteuern, zum persönlichen Steuersatz, der bei bis zu 45 Prozent liegt.

- **Artikel-Tipp:** 100 Mio. Euro Exit: so gehen Gründer leer aus (<https://www.fuer-gruender.de/blog/verwaesserung-exit/>)

Weiterhin werden virtuelle Mitarbeiterbeteiligungen in keiner Weise von der Bundesregierung gefördert, ebenso wenig wie Reinvestitionen seitens des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin. Eine staatliche Förderung besteht aber für echte Beteiligungen nicht. Ein weiterer Nachteil kann u. U. die fehlende Stärkung des **Eigenkapitals** (<https://www.fuer-gruender.de/kapital/eigenkapital/>) sein, falls diese erforderlich ist. Außerdem ist grds. die Gesellschaft mit der Zahlungsverpflichtung aus der virtuellen Mitarbeiterbeteiligung sowie der **Lohnsteuer** (<https://www.fuer-gruender.de/wissen/unternehmen-fuehren/buchhaltung/steuererklaerung/lohnsteuer/>) belastet (ohne gleichzeitige Liquiditätszuführung) und haftet auch für die Abführung der Lohnsteuer. Daher ist unbedingt an eine Freistellung der Gesellschaft durch die Gesellschafter von den Kosten aus dem VSOP zu denken!

#### GründerDaily: Was sollte bei virtuellen Mitarbeiterbeteiligungen noch beachtet werden?

*Rolf:* Wenn Entgeltumwandlungen in Phantom Shares erfolgen sollen sind, ist immer ein versierter Steuerberater hinzuzuziehen.

◀ Vorheriger Artikel (<https://www.fuer-gruender.de/blog/geschaeftsideen-ohne-plastik/>)

🏠 (<https://www.fuer-gruender.de>)

**GründerDaily: Sarah, wen würdest du zu einem solchen Prozess mit ins Boot holen?**

*Sarah:* Die Verträge sollten mit Anwältinnen und Anwälten aufgesetzt werden. Es gibt sowohl Vesting- als auch Good-Leaver- und Bad-Leaver-Klauseln, mit denen sich der Rechtsbeistand auskennt. Außerdem müssen Klauseln vereinbart werden, die den beschriebenen Liquiditätsabfluss regeln, insbesondere für den Einbehalt der Lohnsteuer, den die Gesellschaft vorzunehmen hat. Außerdem sollten zugunsten der Optionsinhaber auch Regelungen aufgenommen werden, die eine treuwidrige Verwässerung von Optionsinhabern verhindern.

**GründerDaily: Was passiert eigentlich, wenn der Mitarbeiter geht? Welche Risiken bestehen hierbei?**

*Rolf:* Eine ganz wichtige Frage. Auch hier gilt, der kluge Unternehmer baut vor und involviert kundige Rechtsberater bereits bei der Konzeption der Modelle, denn Kündigungsschutzgesetz, AGG und Gleichbehandlungsgrundsatz sind tückisch, aber durch entsprechende Klauseln in den Verträgen lässt sich viel regeln im Vorfeld und vor allem viele Probleme im Vorhinein ausräumen.



Bei der Erstellung von VSOPs sollten Steuerberater und/oder Anwälte nicht fehlen. (Foto: Unsplash)

**GründerDaily: Florian, worauf sollten Unternehmer bei VSOPs noch ein Auge haben?**

*Florian:* Der Vertrag sollte so ausgestaltet werden, dass die **Lohnsteuer (<https://www.fuer-gruender.de/wissen/unternehmen-fuehren/buchhaltung/steuererklaerung/lohnsteuer/>)** nicht bereits bei Abschluss des Vertrags zur Mitarbeiterbeteiligung, sondern erst bei Zufluss des entsprechenden Erlöses ausgelöst wird. Andernfalls müsste Lohnsteuer entrichtet werden, ohne dass es zu einem Liquiditätszufluss beim Mitarbeiter kommt. Um dies zu vermeiden, sollten die Phantom Stocks so ausgestaltet werden, dass sie einer echten Beteiligung nicht zu ähnlich sind. Die steuerrechtlichen Auswirkungen sollten bei der Vertragsgestaltung sorgfältig geprüft werden.

**GründerDaily: Und was ist aus deiner Sicht wichtig, Florian?**

*Florian:* Sollte die Erdienungsphase noch nicht abgeschlossen sein, kann ein Verfall der Phantom Stocks vereinbart werden. Dabei kann nach dem Grund des Ausscheidens differenziert werden bzw. danach, ob der Mitarbeiter sein Ausscheiden selbst zu vertreten hat (Bad Leaver) oder nicht (Good Leaver).

So kann im Fall eines Bad Leaver ein ersatz- und entschädigungsloser Verfall der Phantom Stocks und im Fall eines Good Leaver vereinbart werden, dass bis dahin angesparte Phantom Stocks nicht verfallen. Die Verfallklausel muss einer zeitlichen Beschränkung unterliegen, um den Mitarbeiter nicht in seiner Berufsfreiheit bzw. seiner Freiheit zu einer Kündigung unangemessen einzuschränken.

**GründerDaily: Sarah, du siehst noch ein anderes grundsätzliches Problem. Welches ist das?**

*Sarah:* 78 Prozent der Start-ups, die Mitarbeiterbeteiligungen anbieten, nutzen VSOPs bereits. Das hat der *Deutsche Start Up Monitor* ergeben. Doch es gibt einen Schrei nach einer Reform, z.B. bei der steuerlichen Behandlung solcher Programme. Die Start-ups sind der Meinung, dass wir im internationalen Vergleich hier aus deutscher Sicht (z.B. mangels Incentivierung von Reinvestitionen) nicht wettbewerbsfähig sind.

**GründerDaily: Vielen Dank für die fachkundigen Einblicke, Sarah, Rolf und Florian. Wir wünschen euch weiterhin viel Erfolg!**

- Erfahrt mehr zum Thema Mitarbeiterbeteiligung (<https://www.fuer-gruender.de/wissen/unternehmen-fuehren/personal/personalfuehrung/mitarbeiterbeteiligung/>). Lest auch unsere Tipps, wie ihr die Mitarbeitermotivation (<https://www.fuer-gruender.de/wissen/unternehmen-fuehren/personal/personalfuehrung/mitarbeitermotivation/>) abseits finanzieller Anreize steigert.

## Mehr über unsere Gesprächspartner

- **Dr. Rolf Leuner** arbeitet als Wirtschaftsprüfer bei der Prüfungs- und Beratungsgesellschaft Rödl & Partner (<https://www.roedl.de/>).
- **Florian Kaiser** ist Steuerberater (<https://www.fuer-gruender.de/beratung/dienstleister-finden/steuerberater/>) und Partner bei Rödl & Partner. Sein Schwerpunkt ist die Steuerstrukturberatung, Transaktionsberatung (M&A Tax) und das Internationale Steuerrecht.
- **Sarah Dietrich** ist Steuerberater und Managerin des Wirtschaftsprüfungs-Netzwerkes KPMG (<https://home.kpmg/de/de/home.html>). Darüber hinaus berät sie Gründer in Workshops zu Mitarbeiterbeteiligungsmodellen (<https://www.fuer-gruender.de/wissen/unternehmen-fuehren/personal/personalfuehrung/mitarbeiterbeteiligung/>).

**Tags:** [Exit](https://www.fuer-gruender.de/blog/tag/exit/) (<https://www.fuer-gruender.de/blog/tag/exit/>) [Finanzen](https://www.fuer-gruender.de/blog/tag/finanzen/) (<https://www.fuer-gruender.de/blog/tag/finanzen/>) [Mitarbeiterbeteiligung](https://www.fuer-gruender.de/blog/tag/mitarbeiterbeteiligung/) (<https://www.fuer-gruender.de/blog/tag/mitarbeiterbeteiligung/>)

## Ähnliche Beiträge zum Thema





Über uns (<https://www.fuer-gruender.de/ueber-uns/>)

Impressum (<https://www.fuer-gruender.de/impressum/>)

Datenschutz (<https://www.fuer-gruender.de/datenschutz/>)

Mediadaten (<https://www.fuer-gruender.de/nc/mediadaten/>)

Jobs (<https://www.fuer-gruender.de/jobs/>)

Partner (<https://www.fuer-gruender.de/partner/>)

Presse (<https://www.fuer-gruender.de/presse/>)

- ✂ (<https://www.xing.com/news/pages/fur-gruender-de-423>)
- ▶ (<https://www.youtube.com/user/FuerGruender/feed>)
- 🐦 ([https://twitter.com/Fuer\\_Gruender](https://twitter.com/Fuer_Gruender))
- f (<https://www.facebook.com/FuerGruender.de/>)

Für-Gründer.de ist als Beteiligung der Frankfurt Business Media Teil der F.A.Z. Verlagsgruppe

**Frankfurter Allgemeine** (<https://www.faz.net/aktuell/>)

(<https://www.frankfurt-bm.com/>)