



Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol

Grundlagenarbeit, Maximilianstraße 7, A-6020 Innsbruck
Tel: 0800/22 55 22-1155
grundlagenarbeit@ak-tirol.com, www.ak-tirol.com

BUNDESARBEITSKAMMER
Prinz-Eugen-Straße 20-22
1040 Wien

G.-Zl.: GLA-2023/98/ArEr/JG
Bei Antworten diese Geschäftszahl angeben.

Mag. Erger/ Mag. Kirchebner

DW: 1151

Innsbruck, 19.06.2023

Betrifft: Start-Up-Förderungsgesetz

Bezug: Ihr Schreiben vom 30.05.2023
Zuständiger Referent: Pascal SCHRAML

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Arbeiterkammer Tirol bedankt sich für die Übermittlung des Entwurfs des Start-Up-Förderungsgesetzes und nimmt wie folgt dazu Stellung.

Mit dem Start-Up-Förderungsgesetz soll eine neue Form der Mitarbeiterbeteiligung geschaffen werden, die sich laut den Erläuternden Bemerkungen, spezifisch auf die Bedürfnisse von „Start-Ups und jungen KMUs“ hin orientieren soll. Diese sähen sich der Herausforderung gegenüber, hochqualifizierte Mitarbeiter:innen zu benötigen, verfügen aber nicht über die notwendige Liquidität. Als Ausgleich soll die Möglichkeit geschaffen werden, diesen potenziellen Mitarbeiter:innen eine Beteiligungsform anbieten zu können, ohne dass es durch die sofortige Besteuerung des geldwerten Vorteils zu einem Liquiditätsbedarf beim Empfänger/bei der Empfängerin kommt – die „Start-Up-Mitarbeiterbeteiligung“.

Nicht nur Start-Ups: weite Unternehmensdefinition

Im Entwurf des Gesetzes fehlen zentrale Informationen und Begriffe sind unscharf definiert. Dies beginnt bereits bei der Benennung. Durch die Kurzbezeichnung dieses Gesetzes und die in den Erläuterungen verwendeten Formulierungen wird nahegelegt, dass diese Beteiligungsform nur in innovativen, neu gegründeten

Unternehmen zur Anwendung kommen könnte. Tatsächlich sieht das Gesetz im § 67a (2) Z 2 EStG zwar eine Definition der in Frage kommenden Unternehmen vor, diese ist allerdings sehr weit gefasst und beschränkt sich keinesfalls nur auf Unternehmen, die im Alltagsverständnis als „Start-Up“ bezeichnet würden. Das Unternehmen darf bei Abgabe der Beteiligungen im Jahresdurchschnitt nicht mehr als 100 Mitarbeiter:innen beschäftigen, nicht mehr als 40 Millionen Euro Umsatzerlöse erwirtschaften und nicht vollständig in einem Konzernabschluss einbezogen sein und es dürfen nicht mehr als 25 % des Kapitals oder der Stimmrechte des Unternehmens von anderen Unternehmen gehalten werden, die in einen Konzernabschluss einbezogen sind.

§ 67a (2) Z 3 EStG hält weiters fest, dass die Anteile der Mitarbeiter:innen innerhalb von zehn Jahren nach Gründung des Unternehmens gewährt werden müssen. So gut wie alle Unternehmen in Österreich, ca. 99 %, weisen weniger als 100 Mitarbeiter:innen auf und in etwa derselbe Prozentsatz der österreichischen Unternehmen weist einen Umsatz unterhalb der 40 Millionen-Grenze bei den Umsatzerlösen auf. Es ist also davon auszugehen, dass so gut wie jedes neu gegründete Unternehmen, dessen Rechtsform es zulässt, die Möglichkeit erhalten wird, eine Start-Up-Mitarbeiterbeteiligung auszugeben. Aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist das kein Argument gegen das Gesetz, es stellt sich aber die Frage, ob der Gesetzgeber damit den intendierten Zweck des Gesetzes erreicht.

Begünstigungen bei der Kapitalertragssteuer?

Weiters geht aus den vorliegenden Materialien nicht klar hervor, ob es hinsichtlich der Kapitalertragssteuer auch „Begünstigungen“ geben soll. Bei dem gegenständlichen Besteuerungsaufschub ist zwar von einem Fixsteuersatz von 27,5 % die Rede, jedoch als „Lohnsteuer“, die in den in § 67a (3) EStG genannten Fällen fällig werden soll. Sollte es jedoch bereits in den Anfangsjahren der Start-Up-Gesellschaft zu Gewinnen bzw. Ausschüttungen kommen, würden diese grundsätzlich der Kapitalertragssteuer unterliegen. Unklar ist, ob es auch hier zu einem Besteuerungsaufschub kommen soll.

Einverständnis der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Positiv zu sehen ist, dass § 67a (2) Z 6 EStG vorsieht, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dem Arbeitgeber ihr schriftliches Einverständnis zur Inanspruchnahme der Start-Up-Mitarbeiterbeteiligung geben müssen. Unklar bleibt jedoch, ob die Arbeitnehmer:innen ein tatsächliches Wahlrecht haben sollen, also in der Lage sein sollen, anstatt der Start-Up-Mitarbeiterbeteiligung eine „klassische“ Mitarbeiterbeteiligung wählen zu können. Die Wortwahl der vorliegenden Materialien deutet darauf zwar hin („Option des Arbeitnehmers zur Start-Up-Mitarbeiterbeteiligung“), wird jedoch nicht eindeutig konkretisiert.

Wird dry-income-Problematik wirklich behoben?

Das zentrale Argument des Gesetzgebers für die Einführung der Start-Up-Mitarbeiterbeteiligung ist die Problematik des „dry income“, die darin besteht, dass bei der bereits bestehenden Form der Mitarbeiterbeteiligung schon bei Zugang der Beteiligung die Steuer anfällt, ohne dass aber ein entsprechender Liquiditätszufluss vorhanden ist. In der Start-Up-Mitarbeiterbeteiligung soll dies nun insofern anders gestaltet werden, indem der Zeitpunkt der Besteuerung zeitlich nach hinten verschoben wird. Der geldwerte Vorteil durch die Start-Up-Mitarbeiterbeteiligung gilt erst in den im § 67a (3) EStG taxativ aufgezählten Fällen als zugeflossen (z.B. bei Beendigung des Dienstverhältnisses). Aus unserer Perspektive wird die vom Gesetzgeber intendierte Behebung der dry income-Problematik dadurch nicht gelindert, sondern vorwiegend nur auf einen späteren Zeitpunkt verschoben. Die spätere Besteuerung ist natürlich kein Nachteil, aber auch bei der Start-Up-Mitarbeiterbeteiligung wird es in der Regel im Vorfeld der Besteuerung zu keinen Liquiditätszuflüssen kommen, vor allem nicht dann, wenn es sich um ein Unternehmen handelt, das der landläufigen Vorstellung eines Start-Ups entspricht (neu gegründet, innovative Produkte, schnell wachsend, aber [noch] keine Gewinne). Im Übrigen kommt es bei der klassischen Mitarbeiterbeteiligung erst dann zu einer Besteuerung, wenn der steuerfrei gestellte Betrag von 3.000 Euro überstiegen wird. Ein solcher Freibetrag fehlt bei der gegenständlichen Start-Up-Mitarbeiterbeteiligung.

Vorteile für Unternehmen, weniger für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Eine Voraussetzung für die aufgeschobene Besteuerung der Start-Up-Mitarbeiterbeteiligung ist ein zumindest drei Jahre bestehendes Dienstverhältnis der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei dem jeweiligen Unternehmen. Für die Unternehmen mag damit ein Vorteil gegeben sein, da damit die Anreize für die Beschäftigten erhöht werden, bei dem Unternehmen zu verbleiben. Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stellt dies jedoch nicht unbedingt einen Vorteil dar, da für sie die Kosten eines Arbeitsplatzwechsels erhöht werden.

Gleiches gilt für die Vinkulierung der Start-Up-Mitarbeiterbeteiligung nach § 67a (2) Z 5 EStG nach der der Arbeitgeber seine Zustimmung geben muss, sollte der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin vorhaben, die Start-Up-Mitarbeiterbeteiligung an eine dritte Person zu veräußern oder übergeben zu wollen. Auch hier liegen die Vorteile der Regelung klar auf der Seite des Unternehmens.

Fazit

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die reale Praxis der Handhabung der Start-Up-Mitarbeiterbeteiligung ohne entsprechende Erfahrungswerte kaum abgeschätzt werden kann. Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer halten sich die Vorteile dieser neuen Form der Beteiligung aus unserer Perspektive in Grenzen, vielmehr enthält der Gesetzesentwurf vor allem Regelungen, welche die

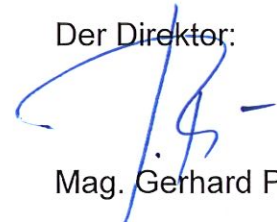
Unternehmensseite bevorzugen. Dem gegenüber steht jedoch, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter frei darin sind, eine solche Beteiligung in Anspruch zu nehmen oder eben nicht. Aus Sicht der Arbeiterkammer Tirol bestehen deshalb gegen den vorliegenden Gesetzesentwurf keine weitergehenden Einwände.

Mit freundlichen Grüßen

Der Präsident:


Erwin Zangerl

Der Direktor:


Mag. Gerhard Pirchner