

Da Startups viel vorhaben, aber wenig haben, bietet sich zur Gewinnung hervorragender Mitarbeiter die Mitarbeiterbeteiligung an. Dadurch erhalten Mitarbeiter nicht nur festes Gehalt, sondern auch eine Beteiligung am künftigen Unternehmenserfolg. Dabei gibt es jedoch große Unterschiede hinsichtlich der Art der Beteiligung. Manche Formen sind mit hohem Aufwand und Risiko verbunden. Dafür fehlt wieder anderen eine Identifikation mit dem Unternehmen, da sie zu entfernt sind.

Hier eine Übersicht:

Comparing employee participation models (1 of 2)



| Shares (ESOP) | Share Options (ESOP?) | Virtual Options (VSOP) |
|-------------------------------|-----------------------------------|---|
| = real shares for co-founders | = options for real shares in Exit | = options for cash equivalent of shares |
| Taxable upon transfer | Taxable upon exercise | Taxable upon exercise |
| - | - | more net (deductible) |
| Participation rights | - | - |
| Notary share transfer | Notary intro & Exit | - |

daniel@streiff.de

Mitarbeiterbeteiligung Übersicht

Comparing employee participation models (2 of 2)

| Shares (ESOP) | Share Options (ESOP?) | Virtual Options (VSOP) ✓ |
|---------------|-----------------------|--------------------------|
| 😊😊😊😊😊 | 😊😊😊 | 😊😊😊 |
| €€€€ | €€ | € |
| ⚠️⚠️⚠️⚠️⚠️ | ⚠️⚠️⚠️ | ⚠️ |

daniel@streiff.de

Mitarbeiterbeteiligung Wertung

Im Vergleich der Beteiligungsmodelle überwiegen die Vorteile bei virtuellen Anteilen. Sie beteiligen zwar nur sehr indirekt am Erfolg, sind aber dafür günstig und haben ein äußerst geringes Risiko. Zweimal sollte man sich eine direkte Beteiligung über Geschäftsanteile überlegen: das Risiko und die Kosten sind beachtlich. Dazwischen liegt die klassische Variante über Anteilsoptionen. Die Stock Options sind noch sehr verbreitet.

I. Die Möglichkeiten der Mitarbeiterbeteiligung

1. Direkte equity Mitarbeiterbeteiligung
2. Indirekte equity Beteiligung über Poolgesellschaft
3. Virtuelle Anteile = Optionen für Exit

1+2 mit Mitsprache, 3 leichter und steuerlich weniger komplex

- Probleme: Vesting, Vesting Cliff, Accelerated Vesting; Reihenfolge der Erlösbeteiligung, kein Verwässerungsschutz

II. Checkliste ESOP

1. Existiert bereits ein ESOP?
2. Sehen Regelungen der Gesellschafter oder Gesellschaft bereits ein ESOP vor (siehe bspw. Beteiligungsvereinbarung, Satzung)?
3. Wer "bezahlt" das ESOP?
4. Wie viele Anteile soll der Mitarbeiter erhalten?
5. Wie ist das Vesting geregelt (bspw. Dauer, Vesting-Cliff, Accelerated Vesting)?
6. Welche Rangfolge besteht im Hinblick auf ESOP und Liquidationspräferenz?
7. Das ESOP unterliegt der Verwässerung?
8. Welche Beschlüsse unter Gesellschaftern oder Gremien der Gesellschaft sind erforderlich?
9. Welche Info-, Kontroll- und Mitbestimmungsrechte erhält der Mitarbeiter?

III. Die richtige Größe der Mitarbeiterbeteiligung

$X \times Y / Z = \text{Max.-% ESOP}$, wobei

X = wie viele Mitarbeiter werden bis zur nächsten Finanzierungsrunde (12-18M) eingestellt

Y = Jahresverdienst

Z = letzte Post Money Bewertung

Quellen: [Mus Musings 1](#) , [2](#)

Fragen?

Dann schreiben Sie uns an hi@streiffaw.de oder rufen Sie an unter 030 8597 6915

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|