

## **GetYourGuide Deutschland GmbH**

**Stellungnahme zu dem Antrag der Fraktion der FDP „Eigentumsturbo – Mitarbeiterbeteiligung schnell durchsetzen“ (BT-Drucksache 19/14786) sowie zu dem Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN „Mitarbeiterbeteiligung erleichtern – In Start-ups und etablierten Unternehmen“ (BT-Drucksache 19/15118)**

### ***Einleitung***

Die Kambrische Explosion der deutschen Tech-Landschaft war stärker, als wir es uns vor einem Jahrzehnt erträumt hätten. Mutige Unternehmerinnen und Unternehmer haben ein vielversprechendes Start-up Ökosystem in Berlin und in ganz Deutschland aufgebaut und auch Investoren haben Deutschland mittlerweile am Radar. Dem globalen Unternehmensberater EY<sup>1</sup> zufolge haben deutsche Start-ups im Jahr 2019 6,2 Milliarden Euro Risikokapital eingesammelt, das sind um 36 Prozent mehr im Vergleich zu 2018. Diese Zahl ist besonders beeindruckend in Hinblick darauf, dass Venture Capital Investments auf globaler Ebene im selben Zeitraum um 17 Prozent gesunken sind. Andere Märkte stagnieren, während die deutsche Start-up Szene boomt.

Jetzt, wo wir ehrgeizige und mutige Unternehmerinnen und Unternehmer und zunehmend Kapital im Land haben, sehe ich der Zukunft unseres Tech-Ökosystems zuversichtlich entgegen. Es gibt jedoch einen ganz essentiellen Bereich, in dem wir im internationalen Vergleich noch immer drastisch hinterherhinken: Unsere politischen Rahmenbedingungen ermöglichen es Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht, am Erfolg des deutschen Tech-Ökosystems teilzuhaben.

Ein gravierender Wettbewerbsnachteil deutscher Digitalunternehmen ist die fehlende Attraktivität für internationale Talente. Die Digitalwirtschaft ist schon jetzt massiv auf ausländische Mitarbeiter angewiesen und dieser Trend wird sich in den nächsten Jahren weiter verschärfen. Der Mangel an attraktiven Lösungen für Mitarbeiterbeteiligungen droht das junge Ökosystem der deutschen Digitalwirtschaft endgültig zu zerstören.

Es ist höchste Zeit für eine Trendwende in der deutschen Digitalpolitik: Wir müssen Mitarbeiter zu Teilhabern des Erfolgs machen.

### ***Ein massiver Wettbewerbsnachteil für GetYourGuide***

Wir spüren diesen Wettbewerbsnachteil bei GetYourGuide Tag für Tag.

Als digitales Unternehmen in der Tourismusbranche mit rund 650 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Berlin, könnte GetYourGuide fälschlicherweise für ein mittelständisches Unternehmen gehalten werden. Es gibt aber einen großen Unterschied: Wir haben unsere Größe jedes einzelne Jahr verdoppelt - und das seit unserer Gründung vor zehn Jahren.

<sup>1</sup> Quelle: Handelsblatt: <https://www.handelsblatt.com/unternehmen/mittelstand/ey-studie-6-2-milliarden-euro-fuer-jungunternehmer-geldregen-fuer-deutsche-start-ups/25429860.html?ticket=ST-1280853-rF6qEg52vXetMJv0EAJb-ap2>

Unsere ehrgeizige Vision ist, allen Menschen auf der Welt unvergessliche Reiseerlebnisse zu ermöglichen. Um das zu erreichen, müssen wir die weltweit besten und intelligentesten Tech-Talente zu uns nach Berlin holen. Das gilt auch für 2020: Wir planen rund 200 zusätzliche hochqualifizierte Experten in den Bereichen Engineering, Design und Technologie an Bord zu holen. Wir können nicht ausschließlich mit Talenten aus Deutschland so rasant wachsen - schon heute kommen 85 Prozent unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unseres Berliner Headquarters aus dem Ausland.

Talente diesen Kalibers sind mobil suchen weltweit nach den besten Beschäftigungsmöglichkeiten. Um im globalen Wettbewerb um Talente erfolgreich zu rekrutieren, müssen wir nicht nur auf nationaler Ebene mit kapitalkräftigen Konzernen mithalten können, sondern wir konkurrieren zusätzlich noch auf internationaler Ebene mit Unternehmen in etablierten Tech-Ökosystem wie London, Paris und dem Silicon Valley. Speziell im Wettbewerb mit globalen Tech-Hubs liegen wir derzeit weit abgeschlagen, weil wir in Deutschland keine Rahmenbedingungen für Mitarbeiterbeteiligungen haben.

Wie unattraktiv deutsche Unternehmen im internationalen Vergleich als Arbeitgeber sind weiß ich aus erster Hand, ich spreche oft mit Top-Kandidaten. Auch nach zehn Jahren als Unternehmer und Gründer gehört das Rekrutieren von den Besten der Besten zu einer meiner wichtigsten Aufgaben bei GetYourGuide.

Um die besten Kandidaten von uns zu überzeugen, habe ich einige Argumente: GetYourGuide ist Marktführer in einer der spannenden und schnell wachsenden Branche, wir bieten wettbewerbsfähige Gehälter und viele Benefits, Deutschland ist weltweit bekannt für den hohen Lebensstandard und unsere Einwanderungsverfahren sind effizienter als in vielen anderen Ländern.

Das reicht jedoch nicht aus. Top-Kandidaten wollen Eigenverantwortung und eine bedeutende Rolle bei GetYourGuide übernehmen und dementsprechend am Unternehmenserfolg teilhaben. Unsere Kandidaten wollen Aktienoptionen und aufgrund des internationalen Arbeitsmarktes erwarten sie Mitarbeiterbeteiligungsprogramme. Diese Erwartungshaltung lässt sich leider derzeit nicht erfüllen.

In Deutschland sind Mitarbeiterbeteiligungsprogramme kaum darzustellen, da Anteile bereits bei der Ausgabe auf den geldwerten Vorteil versteuert werden. Zusätzlich müssen Mitarbeiter pauschal die Einkommenssteuer bezahlen, während in den USA, England, Frankreich oder Israel auf Aktienoptionen lediglich die Kapitalertragsteuer bezahlt werden muss. Somit bleiben den Mitarbeitern in Berlin oder München im Schnitt weniger als die Hälfte der Erlöse, als wenn das gleiche Unternehmen in London, Paris oder San Francisco sitzen würde. Dieser Standortnachteil wird mittelfristig nicht auszugleichen sein.

### ***Eine Chance für die wirtschaftliche Zukunft Deutschlands***

Wir können, wollen und dürfen den Status Quo nicht akzeptieren. Mitarbeiter im Jahr 2020 wollen am Erfolg ihres Arbeitgebers teilhaben. In den USA hat genau dieser Mechanismus zur Blüte des digitalen Ökosystems entscheidend beigetragen. Die Idee ist simpel: Unternehmer, Investoren

und Mitarbeiter gehen gemeinsam ein Risiko ein und teilen den Zugewinn, wenn ein Unternehmen verkauft wird oder an die Börse geht. Während die Investoren ihr Kapital einsetzen, investieren die Unternehmer und Mitarbeiter ihre Zeit und nehmen Opportunitätskosten in Kauf.

Die erfolgreichen Mitarbeiter der ersten Generation wurden die Investoren und Gründer der zweiten Generation. Unternehmen wie Facebook, Tesla, LinkedIn, Airbnb und YouTube wurden beispielsweise von Alumni von Paypal finanziert oder gegründet. Als beim Verkauf von Paypal an eBay im Jahr 2002 die Mitarbeiteranteile realisiert wurden, war dies der Startschuss für eine Welle von Innovation, die einige der größten Technologiefirmen der Gegenwart zur Folge hatte.

Wir haben die vielversprechende Chance in Deutschland eines der weltbesten Technologie-Ökosysteme aufzubauen und so die deutsche Wirtschaft anzukurbeln. Wenn wir das schaffen wollen, müssen wir uns dem globalen Wettbewerb um die besten Talente stellen und das bedeutet die gleichen Rahmenbedingungen in der Vergütung durch Aktienprogramme zu schaffen.