

Deutscher Bundestag
Herrn Alois Rainer, MdB, CDU/CSU
Vorsitzender des Finanzausschusses
Platz der Republik 1
11011 Berlin

per E-Mail: finanzausschuss@bundestag.de

Kürzel
Me/VJ – S 06/23

Telefon
+49 30 27876-530

Telefax
+49 30 27876-799

E-Mail
johrden@dstv.de

Datum
05.10.2023

Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Finanzierung von zukunftssichernden Investitionen (Zukunftsfinanzierungsgesetz – ZuFinG)

Sehr geehrter Herr Rainer, sehr geehrte Damen und Herren,

in Vorbereitung auf die Anhörung des Finanzausschusses des Deutschen Bundestags am 11.10.2023 nehmen wir als Deutscher Steuerberaterverband e.V. (DStV) gern zum Regierungsentwurf eines Gesetzes zur Finanzierung von zukunftssichernden Investitionen (Zukunftsfinanzierungsgesetz - ZuFinG) Stellung. Wir freuen uns, wenn Ihnen und den Mitgliedern der Finanzausschusses des Deutschen Bundestags unsere Anmerkungen eine Stütze sind.

A. Vorwort

Der DStV begrüßt das Vorhaben ausdrücklich, die Attraktivität des deutschen Finanzstandorts zu erhöhen und insbesondere Start-ups, Wachstumsunternehmen sowie kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) den Zugang zum Kapitalmarkt und die Aufnahme von Eigenkapital zu erleichtern.

Die hierfür geplanten Maßnahmen hat Bundesminister Christian Lindner bereits im Juni 2022 mittels eines Eckpunktepapiers vorgestellt. Bedauerlicherweise sind nicht alle dortigen Vorhaben in den Referenten- und nunmehr vorliegenden o.g. Regierungsentwurf eingeflossen. U.a. blieb der Entschluss, die Aktien- und Vermögensanlage durch die Förderung von Aktiensparen steuerlich attraktiver zu gestalten, außen vor (vgl. hierzu unsere Hinweise unter Punkt „D. Zu Eckpunktepapier für ein Zukunftsfinanzierungsgesetz vom 29.6.2022“).

Im Fokus unserer nachfolgenden Ausführungen stehen die steuerrechtlichen Aspekte des Gesetzentwurfs; insbesondere die Anpassung der steuerrechtlichen Rahmenbedingungen für die Mitarbeiterkapitalbeteiligung.

Mitarbeiterkapitalbeteiligungen sind gerade im Start-up-Bereich essenziell, um Unternehmen als Arbeitgeber attraktiver und wettbewerbsfähiger im internationalen Umfeld zu machen. Sie erweitern den häufig – gerade in der Anfangsphase der Unternehmensgründung – äußerst begrenzten finanzwirtschaftlichen Gestaltungsspielraum.

Doch auch über die Start-up-Branche hinaus sind Mitarbeiterkapitalbeteiligungen bei vielen Arbeitgebern ein geschätztes Instrument der Mitarbeitergewinnung und Mitarbeitermotivation. Sie steigern als weiterer Einkommensbaustein die Identifikation der Mitarbeiter mit ihrem Unternehmen, erhöhen infolgedessen die Arbeitsproduktivität und tragen somit signifikant zu besseren Unternehmensergebnissen bei. Diese positiven Effekte erfahren im Nachgang der Corona-Pandemie und mit gleichzeitigem Blick auf den flächendeckenden Nachwuchs- und Fachkräftemangel zusätzliches Gewicht. Zugleich schöpfen viele europäischen Länder das Potenzial von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen bereits stärker als Deutschland aus. Angesichts dessen könnte der deutsche Gesetzgeber nach Auffassung des DStV bei der weiteren Ausgestaltung des Instruments im Zuge des vorliegenden Entwurfs durchaus noch couragierter agieren.

Der DStV begrüßt daher das generelle Vorhaben, neben Start-ups und Wachstumsunternehmen ausdrücklich auch kleine und mittlere Unternehmen (KMU) in die Betrachtung einzubeziehen. Die gegenwärtige – wenngleich bereits verbesserte – Ausgestaltung der steuerrechtlichen Rahmenbedingungen für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen erreicht diese Zielgruppe jedoch noch nicht. Gerne werden wir dies mit Blick auf die einzelnen Maßnahmen nachfolgend konkretisieren.

B. Regierungsentwurf eines Zukunftsfinanzierungsgesetzes

Artikel 17 – Änderung des Einkommensteuergesetzes

Zu Nr. 1 Buchst. a): Anhebung des Höchstbetrags für Vermögensbeteiligungen und Erweiterung der Angebotsmöglichkeit, § 3 Nr. 39 Satz 1 EStG-E

Der steuerfreie Höchstbetrag für Vermögensbeteiligungen soll ab 2024 von 1.140 € auf 5.000 € p.a. angehoben werden.

Der DStV begrüßt die Ausweitung des steuerfreien Höchstbetrags. Wir merken allerdings an, dass Deutschland im europäischen Vergleich weiterhin nur eine hintere Position in punkto Freibetrag für Vermögensbeteiligungen einnimmt. Höhere Steuerfreibeträge gibt es u.a. in Irland (12.700 €), Spanien (12.000 €) oder auch Österreich (7.500 €).¹ Entsprechend nachvollziehbar sind daher Forderungen im politischen Raum, wie von der Mittelstands- und Wirtschaftsunion (MIT – vgl. [Beschluss vom 4.7.2023](#)), den steuerfreien Höchstbetrag am europäischen Niveau zu orientieren und auf mindestens 10.000 € anzuheben. Eine solche Höchstbetragsausweitung kann jedoch nur die gewünschte Wirkung entfalten, wenn seitens der Unternehmen keine anderweitigen Hürden genommen werden müssen.

Gegenwärtig greift der Freibetrag nur, wenn „...die Beteiligung mindestens allen Arbeitnehmern offensteht, die im Zeitpunkt der Bekanntgabe des Angebots ein Jahr oder länger ununterbrochen in einem gegenwärtigen Dienstverhältnis zum Unternehmen stehen.“ (§ 3 Nr. 39 Satz 2 EStG). Bedauerlicherweise kommt nach Berichten aus der Beratungspraxis die Steuerfreiheit aufgrund dieser Einschränkung in vielen Fällen gar nicht zum Tragen. Zum einen können viele Arbeitgeber den erhöhten Freibetrag – auf alle Mitarbeiter gerechnet – nicht ausschöpfen. Zum anderen ist es in der Praxis unüblich, dass Unternehmen alle Mitarbeiter gleichermaßen binden wollen.

Gerade kleine und mittlere (inhabergeführte) Unternehmen brauchen an dieser Stelle deutlich mehr Anwendungsflexibilität. Ziel ist es in diesen Unternehmen, vor allem gute, besonders verdiente Mitarbeiter zu halten.

Der Bundesrat hatte bereits im Jahre 2008 in seiner Stellungnahme zum sog. Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz ([BT-Drs. 16/10531](#), S. 22) festgestellt, dass es „zur Erreichung des Ziels einer Ausweitung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung ... sinnvoll [ist], in begründeten Fällen eine Differenzierung hinsichtlich einzelner Gruppen von Beschäftigten eines Unternehmens zuzulassen. Eine Öffnung der steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung erscheint unter der engen Voraussetzung einer vorherigen Festlegung objektiver Kriterien sachgerecht.“ Den Hinweisen des Bundesrats wurde allerdings nur bedingt Rechnung getragen. Der Finanzausschuss des Deutschen Bundestags ergänzte den

¹ vgl. https://www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/sites/default/files/public/data-fachartikel/AuA_2019_05_Mitarbeiterkapitalbeteiligung-in-Europa_304-305.pdf

Regierungsentwurf lediglich um eine Differenzierung nach der Mindestbetriebszugehörigkeit von einem Jahr (§ 3 Nr. 39 Satz 2 EStG; vgl. Harder-Buschner in nwb 2009, S. 1252).

Petitum: Der steuerfreie Höchstbetrag sollte auf 10.000 € angehoben werden. Zugleich sollte § 3 Nr. 39 EStG dringend um weitere Differenzierungsgründe erweitert werden, mit denen das Angebot von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen an einzelne ausgewählte Arbeitnehmer ermöglicht wird. Durch die Kombination beider Maßnahmen dürfte die Attraktivität des Instruments für Start-ups als auch für KMU deutlich steigen.

Zu Nr. 1 Buchst. b): Zusätzlichkeitserfordernis, § 3 Nr. 39 Satz 2 EStG-E

Lt. Referentenentwurf sollte die steuerliche Begünstigung künftig insgesamt auf Fälle beschränkt werden, in denen die Vermögensbeteiligungen „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ gewährt werden. Diese Einschränkung sei infolge der starken Anhebung des Höchstbetrags auf 5.000 € erforderlich, um unerwünschte Gestaltungen, wie Lohnoptimierungen, zu vermeiden – so die Gesetzesbegründung. Hierbei bleibt jedoch zu befürchten, dass durch dieses Zusätzlichkeitserfordernis die positiven Auswirkungen aus der Anhebung des steuerfreien Höchstbetrags unmittelbar konterkariert werden.

Der Regierungsentwurf wartet an dieser Stelle nunmehr mit einer „Entschärfung“ auf. Demnach soll das Zusätzlichkeitserfordernis erst greifen, soweit der Vorteil 2.000 € im Kalenderjahr übersteigt.

Die Zielrichtung der im Regierungsentwurf vorgesehenen Anpassung ist grundsätzlich zu begrüßen, denn die Möglichkeit von Entgeltumwandlungen sollte auch künftig erhalten bleiben. Sie wurde 2010 mit dem *Gesetz zur Umsetzung steuerlicher EU-Vorgaben sowie zur Änderung steuerlicher Vorschriften* (siehe [BT-Drs. 17/506](#)) ausdrücklich zur Förderung der weiteren Verbreitung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen aufgenommen.

Bedauerlicherweise wird mit der 2.000 €-Grenze eine weitere beträchtliche Hürde Eingang in die ohnehin bereits komplexen gesetzlichen Regelungen zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung finden.

Der DStV hält jedwede zusätzliche Hürde für entbehrlich. Mit Blick auf die im Regierungsentwurf neu eingefügte 2.000 €-Grenze stellt sich zudem die Frage, ob die originär geplante Anhebung des steuerfreien Höchstbetrags auf 5.000 € damit de facto auf 2.000 € geschmälert wird.

Darüber hinaus führt die Problematik des sog. Zusätzlichkeitserfordernisses in § 8 Abs. 4 Satz 1 EStG bereits in gegenwärtigen Anwendungsfällen zu Rechtsunsicherheiten in der Praxis. Wir verweisen an dieser Stelle auf die Diskussionen in der Literatur speziell zum Tatbestandsmerkmal „bei Wegfall“ in § 8 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 EStG.²

Petitum: Die Klausel „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ sollte generell entfallen.

Zu Nr. 3 Buchst. b): Erweiterung des Anwendungsbereichs von § 19a Abs. 3 EStG-E

Künftig soll der Anwendungsbereich von § 19a Abs. 3 EStG deutlich ausgeweitet werden. Hierfür soll

1. betreffend den Jahresumsatz und die Jahresbilanzsumme auf den doppelten und betreffend die Anzahl der beschäftigten Personen – neu gemäß Regierungsentwurf – auf den vierfachen KMU-Schwellenwert abzustellen sein. D.h. Unternehmen mit weniger als 1.000 Mitarbeitern und einem Jahresumsatz von höchstens 100 Mio. € oder einer Jahresbilanzsumme von höchstens 86 Mio. € können an den Regelungen partizipieren;
2. die zeitliche Komponente des Schwellenwerts von zwei auf sieben Jahre erweitert werden und
3. der maßgebliche Gründungszeitraum des Unternehmens von zwölf auf 20 Jahre vor dem Beteiligungszeitpunkt ausgeweitet werden.

Die Maßnahmen sollen dazu dienen, die Anzahl der Unternehmen zu erhöhen, deren Arbeitnehmer in den Genuss der Förderung kommen (können).

Der DStV begrüßt die Ausweitung des Anwendungsbereichs von § 19a Absatz 3 EStG. Nach wie vor sind Mitarbeiterkapitalbeteiligungen in Deutschland eher rar gesät. Studien zufolge sind diese am häufigsten in Betrieben mit mehr als 500 Arbeitnehmern, am wenigsten in Betrieben mit weniger als 50 Arbeitnehmern (2 %) vorzufinden.³ Diese Zahlen belegen, dass eine Anhebung der Schwellenwerte zumindest das Gap im Bereich der KMU schließen könnte.

² vgl. Thomas, Wie weit geht und was bezweckt das neue Zusätzlichkeitserfordernis?, DStR 2021, S. 1974.

³ vgl. Prof. Dr. Sieg, Renaissance der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung, NZA 2015, 784.

Dennoch dürfte die Ausweitung insgesamt nur einem überschaubaren Bereich von Unternehmen nützen, weniger den mittelständischen Unternehmen in der Breite. Hintergrund hierfür sind die bereits im Vorfeld diskutierten Einschränkungen:

1. die Beteiligung muss allen Arbeitnehmern offenstehen und
2. die Beteiligung muss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden; wenngleich nunmehr erst, soweit der Vorteil 2.000 € im Kalenderjahr übersteigt.

Petitum: Der DStV unterstützt die Ausweitung des Anwendungsbereichs von § 19a Absatz 3 EStG. Damit diese Maßnahme ihr ganzes Potenzial entfalten kann und tatsächlich auch KMU einschließt, sollte § 3 Nr. 39 EStG dringend um weitere Differenzierungsgründe erweitert werden (vgl. hierzu unsere Hinweise unter Punkt B. „Zu Nr. 1 Buchst. a): Anhebung des Höchstbetrags für Vermögensbeteiligungen und Erweiterung der Angebotsmöglichkeit“).

Zu Nr. 3 Buchst. c) Doppelbuchst. aa): Verschiebung des Besteuerungszeitpunkts gemäß § 19a Abs. 4 EStG-E

Die Besteuerung des geldwerten Vorteils aus Vermögensbeteiligungen soll künftig anstatt nach spätestens zwölf Jahren nach der Übertragung der Vermögensbeteiligung erst (spätestens) nach 20 Jahren erfolgen.

Durch die Ausweitungen beim Besteuerungszeitpunkt soll eine verstärkte Inanspruchnahme der Mitarbeiterkapitalbeteiligungen sichergestellt werden. Diese Maßnahme soll ganz entscheidend zu einem nachhaltigen Ausbau der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft beitragen.

Diese Überlegungen sind überaus nachvollziehbar. Die Zielsetzung sollte an dieser Stelle jedoch keinesfalls enden. Vielmehr könnte die Ausweitung der Frist zugleich Potenzial bieten, auch die Altersvorsorge stärker voranzutreiben. Geringe Geburtenraten und steigende Lebenserwartung führen zu einer Verschiebung des demografischen Rahmens in bisher nicht bekannter Art und Weise.⁴ Der Handlungsbedarf, das Einkommen im Alter zu verbessern, ist hoch.⁵

⁴ vgl. https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Demografischer-Wandel/_inhalt.html#382722

⁵ So auch [Rentenversicherungsbericht 2022 der Bundesregierung](#).

Das Zukunftsfinanzierungsgesetz bietet die Chance, durch eine kluge steuerliche Anreizgestaltung beide Vorhaben erheblich zu forcieren. Wer seine Altersvorsorge nachweislich langfristig – in diesem Fall über einen Zeitraum von 20 Jahren – vorantreibt, sollte vom Gesetzgeber entsprechend gestärkt und gefördert werden.

Der DStV regt daher an, den geldwerten Vorteil aus Vermögensbeteiligungen (spätestens) nach 20 Jahren steuerfrei zu stellen. Damit erübrigt sich zugleich eine mögliche Haftungsübernahme des Arbeitgebers für die einzubehaltende und abzuführende Lohnsteuer nebst damit einhergehendem bürokratischem Aufwand.

Petitum: Die Besteuerung des geldwerten Vorteils aus Vermögensbeteiligungen sollte (spätestens) nach 20 Jahren entfallen.

C. Zu BMF-Schreiben „Lohnsteuerliche Behandlung der Überlassung bzw. Übertragung von Vermögensbeteiligungen ab 2021“ vom 16.11.2021, Rz. 19

Gemäß § 3 Nr. 39 Satz 4 EStG ist als Wert der Vermögensbeteiligung der gemeine Wert anzusetzen. Bei der Ermittlung des gemeinen Werts kommt für Wertpapiere und (Unternehmens-)Anteile § 11 BewG nebst der darin geregelten Reihenfolge (Ansatz des Börsenkurses zum Stichtag, Ableitung des gemeinen Wertes aus Verkäufen unter fremden Dritten etc.) zur Anwendung (vgl. § 11 Abs. 2 BewG). So auch das [BMF-Schreiben vom 16.11.2021](#) unter Rz. 19.

Bei nicht börsennotierten Wachstumsunternehmen kann der Wert des Unternehmens jedoch regelmäßig nicht anhand des Kapitalmarkts geschätzt werden. Auch greifbare Transaktionen unter fremden Dritten liegen oftmals nicht vor. In der Praxis hat sich daher die Bewertung nach dem anerkannten Bewertungsstandard IDW S1 (i.V.m. IDW-Praxishinweis 1/2014 Besonderheiten bei der Ermittlung eines objektivierten Unternehmenswerts kleiner und mittelgroßer Unternehmen) etabliert. Doch gerade für neu gegründete, kleine Unternehmen können die damit verbundenen Kosten (mind. ca. 7.000 bis 10.000 €) eine enorme Hürde darstellen. Ursächlich für die Kosten sind u.a. die mit der Bewertung verbundenen Herausforderungen: aussagekräftiges Zahlenmaterial zu Vergangenheitsdaten ist vielfach nicht gegeben, Prognosen über zukünftige Entwicklungen sind von starken Unsicherheiten behaftet.

Es stellt sich uns daher die Frage, ob das Verhältnis zwischen steuerfreiem Höchstbetrag nach § 3 Nr. 39 EStG und entsprechenden Gutachtenkosten gerade für kleine Start-ups, die gefördert werden sollen, ausgewogen ist. Ggf. könnte in den Anfangsjahren alternativ ein anderer vereinfachter Wertansatz, z.B. der Nennwert, herangezogen werden.

Petitum: Mit Blick auf Start-ups und Kleinstunternehmen sollten zur weiteren Förderung der Attraktivität der Mitarbeiterkapitalbeteiligungen die derzeitigen – mitunter kostenintensiven – Anforderungen zur Bewertung der Vermögensbeteiligung nochmals geprüft und gesetzlich angepasst werden. Vereinfachend könnte in den Anfangsjahren z.B. der Nennwert als Wertansatz herangezogen werden.

D. Zum Eckpunktepapier für ein Zukunftsfinanzierungsgesetz vom 29.6.2022

Dem Entwurf eines Zukunftsfinanzierungsgesetzes war bereits im Juni 2022 ein [Eckpunktepapier](#) vorausgegangen. Darin wurden die geplanten Maßnahmen zur verbesserten Finanzierung von Zukunftsinvestitionen und zur Erleichterung des Kapitalmarktzugangs vorab vorgestellt. U.a. waren in diesem Papier auch Pläne enthalten, die Aktien- und Vermögensanlage steuerlich attraktiver zu gestalten. Hierfür sollte ein Freibetrag für im Privatvermögen erzielte Gewinne aus der Veräußerung von Aktien und von Aktienfondsanteilen eingeführt und der gesonderte Verlustverrechnungskreis für Aktienveräußerungsverluste abgeschafft werden. Zudem sollten die gesonderten Verlustverrechnungskreise für Verluste aus Termingeschäften und aus Forderungsausfällen im Privatvermögen aufgehoben werden.

1. Einführung eines Freibetrags für im Privatvermögen erzielte Gewinne aus der Veräußerung von Aktien und von Aktienfondsanteilen

Gemäß o.g. Eckpunktepapier sollte das Zukunftsfinanzierungsgesetz auch einen Freibetrag für im Privatvermögen erzielte Gewinne aus der Veräußerung von Aktien und von Aktienfondsanteilen beinhalten. Dieser Punkt wurde im Referenten- und nunmehr vorliegenden Regierungsentwurf nicht aufgegriffen.

Der DStV bedauert, dass diese Pläne nicht in das weitere Gesetzgebungsverfahren eingeflossen sind. Die Einführung eines Freibetrags für im Privatvermögen erzielte Gewinne aus der Veräußerung von Aktien und von Aktienfondsanteilen ist zu begrüßen und sollte im Zuge des weiteren Gesetzgebungsverfahren aufgenommen werden.

Petitum: Das ursprüngliche Vorhaben, einen Freibetrag für im Privatvermögen erzielte Gewinne aus der Veräußerung von Aktien und von Aktienfondsanteilen einzuführen, sollte im weiteren Gesetzgebungsverfahren fortgeführt werden.

2. Verlustverrechnungsbeschränkung streichen, § 20 Abs. 6 Satz 5 und 6 EStG

Das o.g. Eckpunktepapier sah ebenfalls vor, den gesonderten Verlustverrechnungskreis für Aktienveräußerungsverluste abzuschaffen. Auch dieser Punkt ist im Referenten- und nunmehr vorliegenden Regierungsentwurf nicht enthalten.

Der DStV steht einer Abschaffung dieser speziellen Verlustverrechnungsbeschränkung positiv gegenüber. Die verschärzte Regelung – wonach Verluste aus der Veräußerung von Aktien nicht mit anderen Einkünften aus Kapitalvermögen, wie etwa Dividenden oder Zinserträgen, sondern nur mit Gewinnen aus der Veräußerung von Aktien verrechnet werden dürfen – wurde im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens zur Einführung einer Pflicht zur Mitteilung grenzüberschreitender Steuergestaltungen ([BGBI. I 2019, S. 2875](#)) eingeführt. Sie ist jedoch bereits aus rechtssystematischen Gründen abzulehnen.

Hintergrund: Die Vorschrift bricht mit dem seit 2009 im Zuge der Neuausrichtung der Besteuerung eingeführten Grundprinzip einer symmetrischen Berücksichtigung von Gewinnen und Verlusten innerhalb der Kapitaleinkünfte ([BR-Drs. 503/20 \(B\)](#)). Auch der BFH hat die Verfassungsmäßigkeit der Regelung Ende 2020 in Frage gestellt (vgl. [BFH-Beschluss vom 17.11.2020, Az. VIII R 11/18](#)) und das Bundesverfassungsgericht angerufen (anhängiges Verfahren, Az. 2 BvL 3/21).

Zudem kann ein solches Verlustverrechnungsverbot durchaus dazu beitragen, dass Arbeitnehmer Vermögensbeteiligungen als unattraktiver wahrnehmen. Damit steht die Verlustverrechnungsbeschränkung nach § 20 Abs. 6 EStG dem Kernanliegen des Gesetzgebers, Mitarbeiterkapitalbeteiligungen mittels steuerlicher Vergünstigungen zu fördern, weiterhin entgegen.

Petitum: Der DStV spricht sich im Hinblick auf rechtssystematische Bedenken und auf die Stärkung der Mitarbeiterkapitalbeteiligungen dafür aus, § 20 Abs. 6 Sätze 5 und 6 EStG zu streichen.

E. Weitere Anregung zum Regierungsentwurf eines Zukunftsfinanzierungsgesetzes

1. Möglichkeit der Pauschalbesteuerung in § 19a Abs. 4a -neu- EStG-E

Um hohe steuerliche Belastungen abzumildern, sollte gemäß Referentenentwurf über einen § 19a Abs. 4a -neu- EStG-E die Möglichkeit der Pauschalbesteuerung mit einem Pauschsteuersatz von 25 % geschaffen werden. Diese Möglichkeit ist im Regierungsentwurf leider nicht mehr vorgesehen.

Die Vorteile der Pauschalbesteuerung sind offensichtlich: Es handelt sich um ein in der steuerrechtlichen Praxis geübtes Vereinfachungsverfahren mit abgeltender Wirkung. Der Arbeitgeber ist Schuldner der pauschalen Lohnsteuer. Lediglich zu Kontrollzwecken hat er die zugrundeliegenden Sachverhalte im Lohnkonto aufzuzeichnen. Zudem bedarf es keiner weiteren Berücksichtigung des pauschal besteuerten Arbeitslohns im Rahmen der Veranlagung.

Der DStV bedauert, dass dieser Aspekt nicht weiterverfolgt werden soll, böte er doch die Chance, die Attraktivität des Instruments weiter zu steigern.

Petitum: Die Möglichkeit zur Pauschalbesteuerung über einen § 19a Abs. 4a -neu- EStG-E sollte aus Gründen der Vereinfachung im Zuge der weiteren Diskussionen erneut aufgegriffen werden. Dabei sollte auch eine Entlastung bei der Sozialversicherungspflicht thematisiert werden.

2. Einbezug vinkulierter Anteile in § 19a Abs. 1 EStG-E

Damit die Neuregelungen, wie die Abmilderung der sog. Dry-Income-Problematik, in der Praxis tatsächlich zum Ziel führen, müssen diese auch passgenau auf den Startup-Bereich zugeschnitten sein.

Die Anteilsvergabe bei Startups erfolgt in der Regel über sog. vinkulierte Anteile, d.h. Anteile, die nur mit Zustimmung der Gesellschaft übertragen werden dürfen. Die gegenwärtig im Regierungsentwurf unter § 19a EStG vorgeschlagenen Regelungen berücksichtigen diese gängige Praxis – sprich vinkulierte Anteile – hingegen nicht.

Auf der Internetseite des BMF wird ausgeführt, dass eine Klarstellung zur Anwendbarkeit und Wirkung der aufgeschobenen Besteuerung auf vinkulierte Anteile im Laufe des parlamentarischen Verfahrens angestrebt wird (vgl. [Homepage des BMF](#)). Diesen Schritt unterstützen wir als DStV ausdrücklich.

Petitum: Die Regelungen des § 19a EStG sollten im weiteren parlamentarischen Verfahren an der praxisüblichen Anteilsvergabe bei Startups ausgerichtet werden. Um Rechtsunsicherheiten auszuräumen, bedarf es der Klarstellung, dass auch die Übertragung vinkulierter Anteile unter § 19a Abs. 1 Satz 1 EStG fällt.

Wir freuen uns, wenn Sie unsere Ausführungen berücksichtigen. Für einen weitergehenden fachlichen Austausch stehen wir selbstverständlich sehr gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

gez.
RAin/StBin Sylvia Mein
(Geschäftsführerin)

gez.
StBin/Dipl.-Hdl. Vicky Johrden
(Referatsleiterin Steuerrecht)

Der Deutsche Steuerberaterverband e.V. (DStV) vertritt als Spitzenorganisation die Angehörigen der steuerberatenden und wirtschaftsprüfenden Berufe auf nationaler und internationaler Ebene gegenüber Politik, Exekutive und weiteren Stakeholdern. In seinen 15 Mitgliedsverbänden sind 36.500 - überwiegend in eigener Kanzlei oder Sozietät tätige - Steuerberater, Steuerbevollmächtigte, Wirtschaftsprüfer, vereidigte Buchprüfer sowie Berufsgesellschaften freiwillig zusammengeschlossen.
