

Bundessteuerberaterkammer, KdöR, Postfach 02 88 55, 10131 Berlin

Bundesministerium der Finanzen
11016 Berlin



Bundessteuerberaterkammer
KÖRPERSCHAFT DES ÖFFENTLICHEN RECHTS

**Abt. Steuerrecht und
Rechnungslegung**

E-Mail

Unser Zeichen: Fi/We
Tel.: +49 30 240087-60
Fax: +49 30 240087-77
E-Mail: steuerrecht@bstbk.de

5. Mai 2023

**Entwurf eines Gesetzes zur Finanzierung von zukunftssichernden Investitionen
(Zukunftsfinanzierungsgesetz – ZuFinG)
GZ VII B 1 – WK 2000/22/10001 :009
DOK 2023/0364569**

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir bedanken uns für die Übersendung des Entwurfs und die Möglichkeit zur Stellungnahme.

Die Bundessteuerberaterkammer unterstützt das Ziel, den Anpassungsprozess für Wirtschaft und Gesellschaft im Hinblick auf die notwendigen Zukunftsinvestitionen zu fördern und zu diesem Zweck auch die Attraktivität des Kapitalmarktes zu erhöhen. Wir begrüßen daher die Bemühungen, die Zukunftsfähigkeit des Finanzstandorts Deutschland allgemein zu sichern und die steuerlichen Rahmenbedingungen für die Aktie als Vermögensanlage zu verbessern.

Wenn dabei auch der persönliche Vermögensaufbau und die Altersvorsorge gefördert werden sollen, wären ein Freibetrag für im Privatvermögen erzielte Gewinne aus der Veräußerung von Aktien und von Aktienfondsanteilen sowie die Abschaffung des gesonderten Verlustverrechnungskreises für Aktienveräußerungsverluste ebenfalls hilfreich. Wir bedauern, dass diese im Eckpunktepapier des BMF angekündigten Maßnahmen bisher nicht im Gesetzentwurf berücksichtigt wurden.

In unserer angefügten Stellungnahme gehen wir im Detail auf die vorgesehenen Änderungen im Einkommensteuergesetz und im 5. Vermögensbildungsgesetz ein. Für Rückfragen und eine weitere Diskussion stehen wir gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Claudia Kalina-Kerschbaum
Geschäftsführerin

i. A. Dr. Carola Fischer
Referatsleiterin

Anlage



Bundessteuerberaterkammer
KÖRPERSCHAFT DES ÖFFENTLICHEN RECHTS

Anlage

**Stellungnahme
der Bundessteuerberaterkammer
zum Entwurf eines Gesetzes zur Finanzierung
von zukunftssichernden Investitionen
(Zukunftsfinanzierungsgesetz – ZuFinG)**

**Abt. Steuerrecht und
Rechnungslegung**

Telefon: 030 24 00 87-60
Telefax: 030 24 00 87-77
E-Mail: steuerrecht@bstbk.de

5. Mai 2023

Zu Artikel 16: Änderung des Einkommensteuergesetzes

Zu Nr. 1 Buchst. a): § 3 Nr. 39 Satz 1 EStG-E

Wie bereits im Rahmen des Fondsstandortgesetzes, begrüßen wir die weitere Anhebung des Freibetrags für die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung von Vermögensbeteiligungen auf nunmehr 5.000 € im Jahr.

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

Kritisch zu sehen ist jedoch die neu eingeführte Forderung, nach der die Beteiligung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden muss. Damit wird eine Gewährung im Rahmen einer Entgeltumwandlung unmöglich gemacht. Als Begründung dafür wird lediglich angeführt, so könnten unerwünschte Gestaltungen (Lohnoptimierungen) vermieden werden. Aus unserer Sicht sollte aus mehreren Gründen von der Forderung wieder Abstand genommen werden.

Zwar gilt das Zusätzlichkeitserfordernis auch für andere Sachzuwendungen. Zwischen einem Gutschein oder einer anderen Sachzuwendung und einer Vermögensbeteiligung besteht jedoch ein grundsätzlicher Unterschied. Während in den anderen Fällen dem Arbeitnehmer stets nur ein Vorteil zugewendet wird, besteht bei einer Vermögensbeteiligung am Unternehmen des Arbeitgebers durchaus ein Risiko, nämlich dass das Unternehmen nicht dauerhaft am Markt besteht – ein Großteil von Start-ups scheitert innerhalb von fünf Jahren nach der Gründung – oder dass es sich nicht wie erhofft entwickelt und der Wert der Beteiligung damit nicht oder nicht im erwarteten Ausmaß steigt.

Die Überlassung von Mitarbeiterbeteiligungen im Start-up-Sektor bietet den Unternehmen die Möglichkeit, Mitarbeiter zu gewinnen und binden, die am Markt nur schwer zu finden sind und denen ggf. noch keine marktgängigen Gehälter gezahlt werden können. Dieser Aspekt wurde im Rahmen des Fondsstandortgesetzes besonders hervorgehoben. Dort wurde weiter ausgeführt, eine stärkere Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Produktivkapital der Volkswirtschaft sei der Bundesregierung auch allgemein ein wichtiges Anliegen, denn Mitarbeiterkapitalbeteiligungen trügen zur Vermögensbildung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei. Dieser Aspekt gewinnt u. E. aufgrund der demografischen Entwicklung und zur Sicherung der Altersversorgung immer mehr an Bedeutung und sollte weiter gefördert und nicht behindert werden. Durch einen Ausschluss der Entgeltumwandlung wird die Möglichkeit für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen nun aber zumindest für Start-ups teilweise wieder verschlossen, womit ein wichtiger Grund für die Vergabe von Mitarbeiterbeteiligungen entfällt.

Da eine Entgeltumwandlung im Rahmen des § 19a EStG nach geltender Fassung bereits ausgeschlossen ist, sollte sie zumindest für die Gewährung des Freibetrags erhalten bleiben, zumal in § 20 Abs. 4b – neu – EStG-E ein Anreiz für ein längeres Halten der Beteiligung eingeführt werden soll. Damit verringert sich der befürchtete Missbrauchsanreiz weiter.

Zu Nr. 3: § 19a EStG-E

Die mit dem Fondsstandortgesetz in einem neuen § 19a EStG eingeführte Möglichkeit, die Besteuerung des geldwerten Vorteils von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen aufzuschieben und damit die Problematik des sog. „dry income“ zu entschärfen, war ein wichtiger Schritt, um bestehende Nachteile des Standorts Deutschland abzubauen. Wir haben dies daher ausdrücklich begrüßt.

Ebenso unterstützen wir die Bestrebungen, an zwischenzeitlich erkannten Schwachstellen nachzubessern und die Vorteile einem größeren Kreis von Arbeitnehmern zu eröffnen. Vor diesem Hintergrund halten wir es für gut und richtig,

- künftig nicht mehr auf den einfachen, sondern auf den doppelten KMU-Schwellenwert abzustellen, die zeitliche Komponente zu verlängern und den maßgeblichen Gründungszeitraum des Unternehmens auszudehnen (Buchst. b, § 19a Abs. 3 EStG-E)
- und die Besteuerung erst nach 20 Jahren statt wie bisher nach 12 Jahren vorzusehen (Buchst. c, Doppelbuchst. aa, § 19a Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 EStG-E).

Zu Buchst. c, Doppelbuchst. bb, § 19a Abs. 4 Satz 4 EStG-E

Wir begrüßen die Klarstellung, dass bei der Rückgabe einer Vermögensbeteiligung an den Arbeitgeber, bspw. beim Ausscheiden aus dem Unternehmen, anstelle des gemeinen Werts die vom Arbeitgeber gezahlte Vergütung als Grundlage der Besteuerung dient.

Anders als bei der Verschiebung des Versteuerungszeitpunkts von 12 auf 20 Jahre wird in der Begründung an dieser Stelle nicht angemerkt, dass die Änderung auch für Vermögensbeteiligungen gilt, die bereits vor 2024 übertragen wurden. Wir regen eine entsprechende Klarstellung an, da dies u. E. wünschenswert und auch sachgerecht wäre.

Zu Buchst. d, § 19a Abs. 4a – neu – EStG-E

Der neue Absatz 4a eröffnet dem Arbeitgeber die Möglichkeit, den geldwerten Vorteil aus der unentgeltlichen oder verbilligten Überlassung einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung pauschal mit 25 % zu besteuern.

Wir unterstützen diese Möglichkeit nachdrücklich. Gerade in den (erwünschten) Fällen, dass Mitarbeiterkapitalbeteiligungen in weiterem Rahmen angewendet werden, bedeutet die Pauschalbesteuerung für den Arbeitgeber eine erhebliche administrative Entlastung. Da die Notwendigkeit eines Bürokratieabbaus für die Unternehmen allgemein anerkannt ist und der Abbau von Bürokratielasten auch insgesamt für den Standort Deutschland von Vorteil ist, ist die Einführung dieser Pauschalierungsmöglichkeit sehr zu begrüßen.

Zu Buchst. d, § 19a Abs. 4b – neu – EStG-E

Ebenfalls zu begrüßen ist die weitere umfassende Entschärfung der „dry-income“-Problematik für den Arbeitnehmer durch den neuen Absatz 4b. Dass auch in den Fällen der freiwilligen Haftungsübernahme eine Pauschalbesteuerung möglich ist, wenn die Beteiligung verkauft wird, ist ebenfalls positiv.

Zu Nr. 4: § 20 Abs. 4b – neu – EStG-E

Die vorgesehene – mittelbare – Einführung einer Haltefrist für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen zur Missbrauchsvermeidung ist aus unserer Sicht grundsätzlich nachvollziehbar und die Frist von drei Jahren auch akzeptabel. Da eine Umgehung der Lohnversteuerung durch die Vergabe von Beteiligungen hierdurch ausreichend erschwert wird, sollte u. E. zwingend davon abgesehen werden, die Gewährung des Freibetrags nach § 3 Nr. 39 EStG-E in Fällen von Entgeltumwandlungen auszuschließen (vgl. oben zu Nr. 1 Buchst. b).

Allerdings ist die Wirkung der Missbrauchsvermeidungsvorschrift u. E. insoweit überschießend, als sie nicht missbräuchliche Tatbestände typisierend miterfasst (z. B. plötzlicher ungeplanter Liquiditätsbedarf). Zudem wären theoretisch Beeinflussungen des Kurswertes am Kapitalmarkt dadurch denkbar, dass Aktien, die im Rahmen von Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen ausgegeben wurden, lediglich im Hinblick auf eine spätere Steuerfreiheit nicht zeitnah veräußert werden, obwohl dies wirtschaftlich angezeigt wäre.

Ferner soll die Regelung des § 20 Abs. 4b – neu – EStG-E auch für die Fälle gelten, in denen der Arbeitnehmer zu mindestens 1 % am Unternehmen des Arbeitgebers beteiligt ist (§ 17 Abs. 2a Satz 6 – neu – EStG-E). Wir regen an zu prüfen, ob dies außerhalb der reinen ertragsteuerlichen Folgen auch außersteuerliche Auswirkungen hätte, bspw. für die Antragstellung und Höhe des Elterngeldes oder anderer Sozialleistungen, die dann an den entsprechenden Stellen zu berücksichtigen wären.

Zu Art. 29: Änderung des Fünften Vermögensbildungsgesetzes

Zu Nr. 1: § 13 Abs. 1 Satz 1 5. VermBG-E

Mit der Neufassung von § 13 Abs. 1 Satz 1 5. VermBG-E soll die Einkommensgrenze bei der Arbeitnehmer-Sparzulage für die Anlage der vermögenswirksamen Leistungen in Vermögensbeteiligungen aufgehoben werden.

Grundsätzlich begrüßen wir das Bestreben, weitere Arbeitnehmergruppen zu erreichen, die bisher keine Arbeitnehmer-Sparzulage erhalten haben. Ob eine staatliche Förderung des Vermögensaufbaus auch bei Arbeitnehmern mit höherem Einkommen erforderlich ist, erscheint aber fraglich. Vor diesem Hintergrund halten wir zwar eine spürbare Anhebung der Einkommensgrenze für richtig, eine vollständige Abschaffung aber für nicht erforderlich.