



Bundessteuerberaterkammer
KÖRPERSCHAFT DES ÖFFENTLICHEN RECHTS

Bundessteuerberaterkammer, KdöR, Postfach 02 88 55, 10131 Berlin

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

E-Mail: finanzausschuss@bundestag.de

**Abt. Steuerrecht und
Rechnungslegung**

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

10. Oktober 2023

**Entwurf eines Gesetzes zur Finanzierung von zukunftssichernden Investitionen
(Zukunftsförderungsgesetz – ZuFinG)
Gesetzesentwurf der Bundesregierung – BT-Drs. 20/8292**

Sehr geehrte Damen und Herren,

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 Gesetzesentwurf berücksichtigt wurden.

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

Mit freundlichen Grüßen

Claudia Kalina-Kerschbaum
Geschäftsführerin

i. A. Meik Eichholz
stellv. Abteilungsleiter

Anlage



Bundessteuerberaterkammer
KÖRPERSCHAFT DES ÖFFENTLICHEN RECHTS

Anlage

**Stellungnahme
der Bundessteuerberaterkammer
zum Entwurf eines Gesetzes zur Finanzierung
von zukunftssichernden Investitionen
(Zukunftsfinanzierungsgesetz – ZuFinG)
BT-Drs. 20/8292**

**Abt. Steuerrecht und
Rechnungslegung**

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

10. Oktober 2023

Zu Artikel 17: Änderung des Einkommensteuergesetzes

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

In Deutschland existieren trotz des Fondsstandortgesetzes aus dem Jahr 2021 keine ausreichend attraktiven Rahmenbedingungen für die Beteiligung von Arbeitnehmern an ihrem Arbeitgeberunternehmen, weshalb dieses Instrumentarium in der Praxis kaum genutzt wird. Wir begrüßen daher ausdrücklich die weitere Anhebung des Freibetrags für die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung von Vermögensbeteiligungen auf nunmehr 5.000,00 € im Jahr und halten dies – auch mit Blick auf den internationalen Vergleich – für zwingend erforderlich. Denn in anderen europäischen Steuerrechtsordnungen, die eine vergleichbare Systematik des Steuerfreibetrags kennen, gelten bereits deutlich höhere Freibeträge.

In Anbetracht dessen sollte an der avisierten Erhöhung zumindest festgehalten bzw. eine noch weitergehende Erhöhung erwogen werden. Der Forderung des Bundesrates, die Erhöhung der Mitarbeiterkapitalbeteiligungen in § 3 Nr. 39 EStG auf lediglich 2.000,00 € zu begrenzen (vgl. Stellungnahme des Bundesrates vom 29. September 2023, Drs. 362/23 (Beschluss), Seite 17 f.), ist nach Auffassung der Bundessteuerberaterkammer nicht zu folgen.

Zu Nr. 1 Buchst. a), Doppelbuchst. bb): § 3 Nr. 39 Satz 2 EStG-E

Der Referentenentwurf sah für die steuerliche Begünstigung die generelle Voraussetzung vor, dass die Beteiligung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden muss, wodurch eine Zuwendung im Rahmen einer Entgeltumwandlung unmöglich wäre. Als Begründung dafür wurde lediglich angeführt, dass dieses Zusätzlichkeitskriterium infolge der starken Anhebung des Höchstbetrags auf 5.000,00 € erforderlich sei, um unerwünschte Gestaltungen (Lohnoptimierungen) zu vermeiden. Die Bundessteuerberaterkammer hat dieses Zusätzlichkeitserfordernis in ihrer Stellungnahme zum Referentenentwurf kritisch beurteilt und aus mehreren Gründen gefordert, davon wieder Abstand zu nehmen.

Der Regierungsentwurf sieht nun immerhin vor, dass das Zusätzlichkeitserfordernis erst greifen soll, soweit der Vorteil 2.000,00 € im Kalenderjahr übersteigt. Damit wäre die Entgeltumwandlung bis zu einem Vorteil von 2.000,00 € für die Begünstigung weiterhin unschädlich. Erst für den 2.000,00 € überteilenden Vorteil, wäre die Entgeltumwandlung bis zur Grenze von 5.000,00 € nicht möglich, da diese Beteiligung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden müsste. Dies ist gegenüber dem Referentenentwurf zwar ein richtiger Schritt. Nach Ansicht der Bundessteuerberaterkammer sollte in § 3 Nr. 39 EStG aber gänzlich von dem Zusätzlichkeitserfordernis Abstand genommen werden. Die 2.000,00 €-Grenze würde eine weitere betragliche Hürde darstellen und eine zusätzliche Differenzierung bedingen, was zu einer weiteren Verkomplizierung der ohnehin komplexen gesetzlichen Regelungen zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung führen würde. In der Praxis würde dies zu unnötigen Abgrenzungsfragen und letztlich zu Rechtsunsicherheiten führen.

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, da Mitarbeiterkapitalbeteiligungen zur Vermögensbildung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beitragen.

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 Einschränkung 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. Die avisierte Anhebung des steuerfreien Höchstbetrags auf 5.000,00 € läuft damit vielfach leer bzw. wird de facto auf 2.000,00 € geschmälert.

Da eine Entgeltumwandlung im Rahmen des § 19a EStG nach geltender Fassung bereits ausgeschlossen ist, sollte sie zumindest vollumfänglich 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.

Zudem ist § 3 Nr. 39 EStG in seiner gegenwärtigen Ausgestaltung für eine „Lohnoptimierung“ nach Auffassung der Bundessteuerberaterkammer nicht unmittelbar geeignet. Denn § 3 Nr. 39 Satz 2 EStG setzt für die Steuerfreiheit bereits derzeit voraus, „dass 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.“ Eine individuelle Prämie bzw. „Lohnoptimierung“ wird mithin gerade verhindert.

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,

- den Anwendungsbereich des § 19a EStG und damit den Kreis möglicher Beteiligungsmöglichkeiten zu erweitern (Buchst. a), Doppelbuchst. aa) und bb), § 19a Abs. 1 Satz 1 und 3 EStG-E),
- künftig nicht mehr auf den einfachen, sondern auf den doppelten KMU-Schwellenwert bzgl. Jahresumsatz und Jahresbilanzsumme sowie auf den vierfachen KMU-Schwellenwert hinsichtlich Mitarbeiteranzahl abzustellen, die zeitliche Komponente zu verlängern und den maßgeblichen Gründungszeitraum des Unternehmens auszudehnen (Buchst. b), § 19a Abs. 3 EStG-E),
- 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),
- für die Besteuerung nur noch den tatsächlichen Rückkaufswert in Fällen sog. Leaver-Events (d. h. Verlassen des Unternehmens mit einem Rückerwerb der Anteile durch den Arbeitgeber, einen Gesellschafter des Arbeitgebers oder ein Konzernunternehmen i. S. d. § 18 AktG) heranzuziehen (Buchst. c), Doppelbuchst. bb), § 19a Abs. 4 Satz 4 EStG-E),
- und die Besteuerung auf den Zeitpunkt der tatsächlichen Anteilsveräußerung durch Haftungserklärung des Arbeitgebers verlagern zu können (Buchst. d), § 19a Abs. 4a – neu – EStG-E).

Zu Nr. 3 Buchst. c), Doppelbuchst. aa): § 19a Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 EStG-E

Wir begrüßen, dass die Besteuerung des geldwerten Vorteils aus Vermögensbeteiligungen künftig erst spätestens nach 20 Jahren (statt bisher 12 Jahren) nach der Übertragung der Vermögensbeteiligung erfolgen soll und diese Verschiebung des Besteuerungszeitpunktes auch für Übertragungen vor 2024 gelten soll.

Es sollte jedoch geprüft werden, ob die Besteuerung des geldwerten Vorteils aus Vermögensbeteiligungen nach einer Dauer von 20 Jahren gänzlich entfallen kann. Dies könnte zu einer verstärkten Inanspruchnahme der Mitarbeiterkapitalbeteiligungen führen und entscheidend zu einem nachhaltigen Ausbau der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft beitragen. Zudem wäre eine solche Regelung hilfreich, um – auch mit Blick auf die demografische Entwicklung sowie der finanziellen Grenzen der gesetzlichen Rentenversicherungssysteme – die Altersvorsorge sicherzustellen.

Überdies wäre dann eine Haftungsübernahme des Arbeitgebers für die einzubehaltende und abzuführende Lohnsteuer nach – dem begrüßenswerten – § 19a Abs. 4a – neu – EStG-E für Fälle des § 19a Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 EStG entbehrlich und ein für Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Finanzverwaltung mit Bürokratieaufwand verbundenes Nachhalten der Beteiligung nach einer Haltedauer von 20 Jahren nicht mehr erforderlich.

Zu Nr. 3 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 Besteuerungszeitpunkts 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 Nr. 3 Buchst. d): § 19a Abs. 4a – neu – EStG-E

Ebenfalls zu begrüßen ist die weitere umfassende Entschärfung der „dry-income“-Problematik für den Arbeitnehmer durch den neuen Absatz 4a in § 19a EStG. Dieser soll für Fälle, in denen es zu einer automatischen Besteuerung nach Ablauf von 20 Jahren oder bei Beendigung des Dienstverhältnisses kommen würde, die Möglichkeit schaffen, dass der Arbeitgeber diese Besteuerung durch eine freiwillige Haftungserklärung für die betreffende Lohnsteuer bis zum Zeitpunkt des Verkaufs verschiebt.

Wie bereits vorstehend angeregt, sollte erwogen werden, nach einer Dauer von 20 Jahren seit der Übertragung der Vermögensbeteiligung gänzlich von einer Besteuerung abzusehen. § 19a Abs. 4a EStG-E würde dann nur noch für Fälle des § 19a Abs. 4 Satz 1 Nr. 3 EStG greifen.

Dass die im Referentenentwurf noch vorgesehene Möglichkeit zur Pauschalbesteuerung bei Verkauf der Beteiligung (auch) in den Fällen der freiwilligen Haftungsübernahme nach dem Regierungsentwurf nicht mehr möglich sein soll, ist aus unserer Sicht kritisch zu beurteilen. Die Bundessteuerberaterkammer regt an, die Möglichkeit zur Pauschalbesteuerung gesetzlich zu normieren (siehe auch nachstehend unter weitere Anregungen aus dem Referentenentwurf).

Zu Nr. 4: § 20 Abs. 4b – neu – EStG-E

Die vorgesehene – mittelbare – Einführung einer Haltefrist für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen zur Missbrauchsvermeidung ist zwar grundsätzlich nachvollziehbar und die Frist von drei Jahren erscheint 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 zu begrenzen (vgl. oben zu Nr. 1 Buchst. a) Doppelbuchst. bb).

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.

Es ist fraglich, ob eine Haltefrist zur Missbrauchsvermeidung überhaupt erforderlich ist, da sie die steuerliche Attraktivität von Mitarbeiterbeteiligungen mindert und die mit erheblichem administrativem Aufwand verbundene Nachverfolgung des Aktienbesitzes über einen Zeitraum von drei Jahren erfordert. Darüber hinaus verhindert die Haltefrist, dass ein Teil der Mitarbeiterkapitalbeteiligung unmittelbar nach dem Zufluss veräußert werden kann, um notwendige Steuern und Sozialabgaben entrichten zu können.

Auch der Bundesrat fordert – zu Recht – die Abschaffung der im Regierungsentwurf vorgesehenen dreijährigen Haltefrist für die Vermögensbeteiligung (§ 17 Abs. 2a Satz 6, § 20 Abs. 4b und § 43a Abs. 2 EStG-E). Er führt zutreffend aus, dass ein Verzicht auf die Haltefrist zugleich den Anwendungsbereich erleichtern würde, da sich ergebende Rechtsfragen nach der materiellrechtlich zutreffenden Einkunftsart im Falle einer etwaigen Nachversteuerung des Freibetrages sowie des „richtigen“ Besteuerungszeitpunktes vermieden werden. Außerdem würde dies im Hinblick auf nicht erforderliche zusätzliche Aufzeichnungs- und Anzeigepflichten dem Bürokratieabbau Rechnung tragen (vgl. Stellungnahme des Bundesrates vom 29. September 2023, Drs. 362/23 (Beschluss), Seite 17, 19).

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.

Weitere Anregungen aus dem Referentenentwurf eines Zukunftsfinanzierungsgesetzes

Art. 16 des Referentenentwurfs: Änderung des Einkommensteuergesetzes

Nr. 3 Buchst. d): § 19a Abs. 4a – neu – EStG-E

Der im Referentenentwurf noch vorgesehene neue Absatz 4a in § 19a EStG sollte dem Arbeitgeber die Möglichkeit eröffnen, alle Besteuerungstatbestände des § 19a Abs. 4 Satz 1 EStG (d. h. Übertragung der Vermögensbeteiligung, Zeitablauf von künftig 20 Jahren, Beendigung des Dienstverhältnisses) pauschal mit einem Steuersatz von 25 % zu besteuern. Aus

Sicht der Bundessteuerberaterkammer ist es nicht nachvollziehbar, dass diese Vereinfachungsregelung nicht in den Regierungsentwurf übernommen wurde.

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

Die Pauschalbesteuerung ist ein in der steuerrechtlichen Praxis geübtes Vereinfachungsverfahren mit abgeltender Wirkung. Es ist nicht einzusehen, dass aufgrund des dem deutschen Steuerrecht inhärenten Streben nach Einzelfallgerechtigkeit und (vermeintlicher) Missbrauchsbekämpfung einer stetig fortschreitenden Verkomplizierung Vorschub geleistet wird und sinnvolle Pauschalierungen und Typisierungen keinen Einzug in das Gesetz erlangen. Der daraus resultierende Bürokratieaufwand sowie die entstehende Komplexität lassen sich angesichts des Fachkräftemangels, der demografischen Entwicklung sowie der notwendigen Digitalisierbarkeit gesetzlicher Regelungen nicht begründen.

Art. 29 des Referentenentwurfs: Änderung des Fünften Vermögensbildungsgesetzes

Nr. 1: § 13 Abs. 1 Satz 1 5. VermBG-E

Mit der noch im Referentenentwurf vorgesehenen – und im Regierungsentwurf nicht mehr enthaltenen – Neufassung von § 13 Abs. 1 Satz 1 5. VermBG-E sollte die Einkommensgrenze bei der Arbeitnehmer-Sparzulage für die Anlage der vermögenswirksamen Leistungen in Vermögensbeteiligungen aufgehoben werden.

Aus Sicht der Bundessteuerberaterkammer ist das Bestreben zu begrüßen, 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 zwar fraglich. Allerdings erachten wir zumindest eine spürbare Anhebung der Einkommensgrenze für richtig, eine vollständige Abschaffung indes für nicht erforderlich.

Wir regen an, die Einkommensgrenze bei der Arbeitnehmer-Sparzulage für die Anlage der vermögenswirksamen Leistungen in Vermögensbeteiligungen in § 13 Abs. 1 Satz 1 5. VermBG spürbar zu erhöhen.