

# Positionspapier

September 2023

## Zukunftsfinanzierungsgesetz (ZuFinG)

### Zusammenfassung

Startups sind ein wichtiger Innovationsmotor und tragen maßgeblich zur Schaffung von Arbeitsplätzen und zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft bei. Ihre Technologien sind entscheidend für die nachhaltige Neuausrichtung unserer Wirtschaft und stehen für die Zukunft unseres Landes. Mit über 1.000 Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten leisten Startups bereits heute einen wichtigen Beitrag zur wirtschaftlichen Wertschöpfung.

Vor diesem Hintergrund sieht der Koalitionsvertrag vor, die Gründungsförderung und den Startup-Standort weiter zu stärken. Mit dem Kabinettsentwurf zum Zukunftsfinanzierungsgesetz geht die Bundesregierung einen wichtigen Schritt, den Get Started, die Startup-Initiative des Bitkom, ausdrücklich begrüßt.

### Mitarbeiterkapitalbeteiligung

Insbesondere das Vorhaben, die Mitarbeiterkapitalbeteiligung attraktiver zu gestalten, kann nach unserer Auffassung einen wichtigen Beitrag zur Stärkung des Startup-Standortes leisten. Dies wäre ein ebenso wichtiger wie notwendiger Schritt, da Deutschland hier im europäischen Vergleich derzeit auf dem letzten Platz liegt.<sup>1</sup> Mitarbeiterbeteiligung ist für Startups ein wirksamer Hebel, um im globalen Wettbewerb um die besten Köpfe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und zu binden. Denn Startups sind Unternehmen, die aufgrund ihres Wachstums nicht nur einen hohen Bedarf an qualifizierten Mitarbeitenden haben, sondern auch naturgemäß international aufgestellt sind. So ist beispielsweise bei mehr als der Hälfte der Startups (54 Prozent) Englisch die Unternehmenssprache.<sup>2</sup>

Als größte Hindernisse für eine attraktive, praxistaugliche Ausgestaltung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung haben sich bisher die eingeschränkte Anwendbarkeit von § 19a EStG sowie die sog. Dry-Income-Problematik erwiesen. Wir begrüßen daher

73%

der Startups sagen, dass eine Verbesserung der Attraktivität der Mitarbeiterbeteiligung eine wichtige politische Maßnahme sei ([Bitkom Startup Report 2023](#)).

<sup>1</sup> [Index Ventures \(2018\): Rewarding Talent A guide to stock options for European entrepreneurs Ventures](#)

<sup>2</sup> [Bitkom Startup Report 2023](#)

ausdrücklich die im Kabinettsentwurf vorgesehenen Verbesserungen im Einkommenssteuerrecht zur vorläufigen Nichtbesteuerung von Vermögensbeteiligungen ausdrücklich. Es gilt, die folgenden Punkte für den nachhaltigen Erfolg der Vorhaben und die internationale Konkurrenzfähigkeit von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen in Deutschland bei der Gesetzgebung zu beachten:

- **Ausweitung des Anwendungsbereichs von § 19a EStG:** Die aktuellen Schwellenwerte nach KMU-Definition wirken sich zu Lasten von wachstumsstarken Unternehmen aus, die mitunter vor dem aktuellen Höchstalter von zwölf Jahren bereits Umsatz- oder Mitarbeiter-Schwellenwerte überschreiten. Wir befürworten daher ausdrücklich die im Kabinettsentwurf vorgesehene Erweiterung der angesetzten KMU-Schwellenwerte sowie die beabsichtigte Verlängerung der aktuell einjährigen Übergangsfrist um weitere sechs Kalenderjahre nach Überschreitung des Schwellenwertes.
- **Anpassung Altersgrenze Startups:** Die Erhöhung des maximalen Höchstalters von Startups von zwölf Jahren auf 20 Jahre ist wichtig, um insbesondere forschungsintensive Unternehmen, die lange Entwicklungsphasen haben, zu unterstützen.
- **Lösung der Dry-Income-Problematik:** Nach aktueller Regelung ist die Besteuerung auf den Zeitpunkt der Übertragung der Kapitalbeteiligung (z. B. bei einem Exit) aufgeshoben; sie findet jedoch spätestens nach zwölf Jahren statt oder wenn das Dienstverhältnis mit dem Startup endet. Das bedeutet, dass eine Besteuerung ohne faktischen Liquiditätsfluss eintreten kann – zum Leidwesen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zum einen ist ein Exit oder IPO innerhalb von zwölf Jahren nicht garantiert, zum anderen droht bei nicht untypischem Arbeitgeberwechsel eine nicht unerhebliche, kaum kalkulierbare Steuerlast. Dieses Problem erkennt der Kabinettsentwurf an. Damit die Anwendung von Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland attraktiv wird, muss die Besteuerung, die keinesfalls umgangen werden soll, daher zum Zeitpunkt des Liquiditätsflusses stattfinden. Dieser Zeitpunkt ist zumeist der Exit, ggf. auch eine vorherige Veräußerung der Anteile durch den Mitarbeitenden (etwa im Wege einer „Rückübertragung“ aufgrund von Leaver-Rules, wie sie auch richtigerweise im Entwurf adressiert wird). Bei gängigen Setups wird die Gesellschaft, an der die Mitarbeitenden beteiligt sind, zumindest die Zustimmung zur Übertragung von Anteilen geben müssen oder ist in aller Regel in die Prozesse involviert (etwa bei Verkauf der Gesellschaft oder einem Börsengang). Entsprechend begrüßen wir, dass der Kabinettsentwurf den Vorschlag aufgreift, der Gesellschaft zu ermöglichen, den noch bestehenden (Lohnsteuer-) Verpflichtungen nachzukommen.
- **Praxistauglich und einfach gestalten:** Es sollte bei der Ausgestaltung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung darauf geachtet werden, dass sie praxistauglich und einfach gehalten wird. Damit dies entsprechend gelingt, müsste in § 19a EStG klargestellt werden, dass für Zwecke der Anwendung des § 19a EStG auch bei unentgeltlicher oder verbilligter Überlassung von vinkulierten Vermögensbeteiligungen an Mitarbeitende ein steuerpflichtiger Vorteil zufließt. Sollte dies nicht aufgegriffen werden, sehen wir Gefahr, dass die Neuregelung in der Praxis nicht angenommen wird. Wir begrüßen die im Entwurf vorgesehene

Ausweitung der Übertragungsmöglichkeit der Vermögensbeteiligung durch Gesellschafter des Arbeitsgebers sowie die Ausweitung auf Unternehmen im Sinne des § 18 des Aktiengesetzes. Im Entwurf ergänzt werden sollte die Möglichkeit, dass die übertragene Beteiligung nach § 19a EStG Abs. 1 nicht der Besteuerung unterliegt, wenn Vermögensbeteiligungen nicht nur mittelbar über Personengesellschaften, sondern auch Kapitalgesellschaften gehalten werden. In der Praxis vesten viele Startup-Mitarbeitende ihre Anteile in UGs. Zudem sollte im Entwurf berücksichtigt werden, dass keine Besteuerung nach § 19a Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 EStG ausgelöst wird, wenn die übertragene Vermögensbeteiligung aufgrund einer gesellschaftsrechtlichen Maßnahme, etwa durch Verschmelzung oder der Implementierung von neuen Strukturen, übertragen wird und für die Übertragung (ausschließlich) neue Anteile an der übernehmenden Gesellschaft gewährt werden (z. B. bei einem qualifizierten Anteiltausch nach § 21 UmwStG (zu Buchwerten) in eine Holding-GmbH).

- **Besteuerung:** Wir bedauern, dass der im Referentenentwurf § 19a Abs. 4a EStG-E vorgesehene Pauschsteuersatz von 25 % nicht in den Kabinettsentwurf übernommen wurde. Dies wäre ein wichtiger Schritt gewesen, um die Attraktivität der Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland im internationalen Wettbewerb um Talente zu erhöhen. Hilfreich wäre auch, wenn künftig der versteuerte Mitarbeitervorteil nicht mehr der Beitragspflicht zur Sozialversicherung unterliege. Nach § 19a Abs. 4a EStG-E versteuerte Vorteile für Beschäftigte aus der Übertragung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen sollten daher in § 1 Abs. 1 SvEV ausdrücklich von der Beitragspflicht zur Sozialversicherung freigestellt werden, soweit die Jahresvergütung der betroffenen Beschäftigten die Beitragsbemessungsgrenze zur Sozialversicherung nicht überschreitet. Eine solche Befreiung ist gerechtfertigt, da § 19a EStG in der geplanten Fassung des Zukunftsförderungsgesetzes nur anwendbar sein soll, wenn der mit der gewährten Beteiligung zusammenhängende Vorteil zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt wird.
- **Erhöhung des Steuerfreibetrags auf 5.000 € zu gering:** Zunächst ist zu begrüßen, dass der Freibetrag für die Gewährung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen im Sinne des Kabinettsentwurfes auf 5.000 € erhöht wird. Der Gesetzgeber kommt damit einer langjährigen Forderung des Bitkom nach. Der aktuell in § 3 Nr. 39 EStG vorgesehene Steuerfreibetrag von jährlich 1.440 € ist zu gering, um echte Anreiz- und Incentivierungswirkung auslösen zu können. Die vorgesehene Erhöhung auf 5.000 € wird allerdings angesichts der gegenwärtigen Inflationsraten nicht dauerhaft die erwünschte Hebelwirkung haben. Daher sollte im Gesetz selbst, zumindest jedoch in der Gesetzesbegründung, ein Regelungsauftrag verankert werden, wonach der Gesetzgeber alle drei Jahre über eine Erhöhung des Freibetrages zu entscheiden hat. Um im internationalen Vergleich für Arbeitnehmende wettbewerbsfähig zu bleiben, sollte man sich an anderen Ländern orientieren. Das spanische Startup-Gesetz, das Anfang des Jahres in Kraft getreten ist, sieht einen jährlichen Freibetrag in Höhe von 50.000 € für Aktienoptionen vor.
- **Fortbestehender Regelungsbedarf:** Auch wenn die im Kabinettsentwurf des Zukunftsförderungsgesetzes enthaltenen Änderungen in § 3 Nr. 39 und § 19a EStG positiv zu bewerten sind, bleiben Anwendungunsicherheiten und

Jedes 4.

Startups beteiligt alle  
Beschäftigten ([Bitkom Startup Report 2023](#)).

Verbesserungsmöglichkeiten, auf die wir hinweisen möchten. Es wäre wünschenswert, wenn unsere diesbezüglichen Anregungen im weiteren Gesetzgebungsverfahren noch aufgegriffen werden:

- **Anteile ausländischer Arbeitgeber:** Sowohl nach § 3 Nr. 39 EStG als auch nach § 19a Abs. 1 EStG (in der geplanten Neufassung) wird die jeweilige Steuervergünstigung auch gewährt, wenn die Mitarbeitenden an einem mit dem Arbeitgeberunternehmen i.S.d. § 18 Aktiengesetz (AktG) verbundenen Unternehmen beteiligt werden sollen. Nicht eindeutig ist allerdings, ob dennoch die Beteiligung an einem Unternehmen mit Sitz in Deutschland Voraussetzung für die Steuervergünstigung von Mitarbeiterbeteiligungen ist. Zweifel daran schürt der Verweis auf das 5. VermBG. GmbH-Anteile fallen nur dann in den Anwendungsbereich des 5. VermBG, wenn die GmbH Sitz oder Geschäftsleitung im Inland hat. Für Aktien ist das 5. VermBG nur anwendbar, wenn diese an einer deutschen Börse zum regulierten Markt zugelassen sind. Damit wären deutsche Beschäftigte von Unternehmen mit Sitz im Ausland ohne Börsenzulassung in Deutschland von den steuerlichen Begünstigungen für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen ausgeschlossen. Es wäre jedoch europarechtlich bedenklich, Mitarbeiterbeteiligungen an Arbeitnehmer mit Wohnsitz in Deutschland nur zu begünstigen, wenn Anteile an einer nach deutschem Recht gegründeten oder in Deutschland ansässigen oder an einer deutschen Börse zugelassenen Gesellschaft gewährt werden.
- **Bewertung der Anteile bei Übertragung auf Beschäftigte:** In der Praxis führt die Bewertung von Kapitalbeteiligungen an Beschäftigte immer wieder zu Schwierigkeiten. Zu dem Zeitpunkt, zu dem die Anteile an die Mitarbeiter gewährt werden, fehlt es an einem adäquaten Bewertungsmaßstab, wenn nicht zufällig gerade eine Finanzierungsrunde für das Arbeitgeberunternehmen stattgefunden hat. Die alternative Bewertung nach Bewertungsgesetz führt vielfach zu Schwierigkeiten, wenn es noch keine ausreichende Unternehmenshistorie gibt, oder zu einer zu hohen Bewertung der Anteile. Insbesondere berücksichtigt das deutsche Steuerrecht Binde- und Haltefristen sowie sonstige Einschränkungen bei der Veräußerung nicht oder nur unzureichend. In anderen EU-Ländern (z. B. Irland) werden bei der Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen diese Restriktionen dagegen voll eingepreist. Um unliebsame Überraschungen im späteren Veranlagungsverfahren des Arbeitnehmers zu vermeiden, wäre es zudem begrüßenswert, wenn § 19a Abs. 5 EStG dahingehend angepasst wird, dass die Bestätigung des Finanzamtes sowohl das Betriebsstättenfinanzamt des Arbeitgebers als auch das Wohnsitzfinanzamt des Arbeitnehmers bindet. Der Wert der Anteile sollte also im Ausgabezeitpunkt der betreffenden Anteile für alle Beteiligten festgeschrieben werden.
- **Von Gesellschaftern gewährte Anteile:** Nach dem Kabinettsentwurf kann die Besteuerung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen auch dann aufgeschoben werden, wenn ein Gesellschafter des Arbeitgebers die Anteile zur Verfügung stellt. Dies kann dem Entstehen von Dry Income auf Seiten der Arbeitnehmer entgegenwirken. Allerdings bleibt ein steuerliches Hindernis, nämlich die Steuerpflicht der Gesellschafter in diesen Fällen. Stellt ein Gesellschafter Anteile von mindestens 1 % des Gesellschaftskapitals unentgeltlich für die

Mitarbeiterbeteiligung zur Verfügung, hat er die darin enthaltenen stillen Reserven aufzudecken (§ 17 Abs. 1 S. 2 EStG). Denn die Bereitstellung der Anteile wird steuerlich bisher wie deren Einlage in die Arbeitgebergesellschaft behandelt. Bei unentgeltlicher Bereitstellung der Anteile ergibt sich damit eine Dry-Income-Problematik auf Seiten der Gesellschafter.

## Mehrfachstimmrechtsaktien und Venture Capital-Standort

Im Vergleich zu anderen Volkswirtschaften zeichnet sich Deutschland als traditionell bankbasiertes System durch einen tendenziell schwachen Kapitalmarkt aus. Ambitionierte Klimaziele und die Digitalisierung der Wirtschaft bedürfen jedoch massiver Investitionen und der Mobilisierung großer Mengen an Kapital von allen Marktteilnehmenden. Die Schaffung eines weiteren Weges, um insbesondere Startups die Beschaffung von Eigenkapital auf dem Kapitalmarkt zu ermöglichen, ist vor diesem Hintergrund lobenswert.

- **Mehrfachstimmrechtsaktien:** Bereits auf europäischer Ebene gibt es mit dem EU-Listing Act eine Parallelinitiative, welche die Anforderungen an die Börsennotierung – einschließlich der Nachbörsennotierung – vereinfachen soll, um die öffentlichen Kapitalmärkte für EU-Unternehmen attraktiver zu machen und den Zugang zu Kapital zu erleichtern. Die im Kabinettsentwurf vorgeschlagene Wiedereinführung von Mehrfachstimmrechtsaktien (Dual Class Shares) greift eins der wichtigen Themen des Listing Acts auf und stärkt damit insbesondere den Startup-Standort Deutschland.
- **Verwaltung von Wagniskapitalfonds:** Der Bitkom begrüßt außerdem, dass Wettbewerbsnachteile für den Finanzstandort Deutschland, die sich aus ungleicher Umsetzung europarechtlicher Vorgaben herrühren (Umsatzsteuerbefreiung für die Verwaltung von Wagniskapitalfonds sowie für die Verwaltungsleistungen von Konsortialführern), durch eine Angleichung an die rechtlichen Rahmenbedingungen in anderen europäischen Mitgliedstaaten beseitigt werden sollen. Vor allem die Umsatzsteuerbefreiung für Verwaltungsgebühren von Wagniskapitalfonds kann den Fondsstandort Deutschland stärken und so mehr Kapital für Startups heben.

Bitkom vertritt mehr als 2.200 Mitgliedsunternehmen aus der digitalen Wirtschaft. Sie generieren in Deutschland gut 200 Milliarden Euro Umsatz mit digitalen Technologien und Lösungen und beschäftigen mehr als 2 Millionen Menschen. Zu den Mitgliedern zählen mehr als 1.000 Mittelständler, über 500 Startups und nahezu alle Global Player. Sie bieten Software, IT-Services, Telekommunikations- oder Internetdienste an, stellen Geräte und Bauteile her, sind im Bereich der digitalen Medien tätig, kreieren Content, bieten Plattformen an oder sind in anderer Weise Teil der digitalen Wirtschaft. 82 Prozent der im Bitkom engagierten Unternehmen haben ihren Hauptsitz in Deutschland, weitere 8 Prozent kommen aus dem restlichen Europa und 7 Prozent aus den USA. 3 Prozent stammen aus anderen Regionen der Welt. Bitkom fördert und treibt die digitale Transformation der deutschen Wirtschaft und setzt sich für eine breite gesellschaftliche Teilhabe an den digitalen Entwicklungen ein. Ziel ist es, Deutschland zu einem leistungsfähigen und souveränen Digitalstandort zu machen.

**Herausgeber**

Bitkom e.V.

Albrechtstr. 10 | 10117 Berlin

**Ansprechpartner/in**

Daniel Breitinger | Leiter Startups

T 030 27576-165 | [d.breitinger@bitkom.org](mailto:d.breitinger@bitkom.org)

**Verantwortliches Bitkom-Gremium**

Get Started

**Copyright**

Bitkom 2023

Diese Publikation stellt eine allgemeine unverbindliche Information dar. Die Inhalte spiegeln die Auffassung im Bitkom zum Zeitpunkt der Veröffentlichung wider. Obwohl die Informationen mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurden, besteht kein Anspruch auf sachliche Richtigkeit, Vollständigkeit und/oder Aktualität, insbesondere kann diese Publikation nicht den besonderen Umständen des Einzelfalles Rechnung tragen. Eine Verwendung liegt daher in der eigenen Verantwortung des Lesers. Jegliche Haftung wird ausgeschlossen. Alle Rechte, auch der auszugsweisen Vervielfältigung, liegen beim Bitkom oder den jeweiligen Rechteinhabern.