

DEUTSCHER STEUERBERATERVERBAND e.V. · Littenstraße 10 · 10179 Berlin

Bundesministerium der Finanzen  
Herrn [REDACTED]  
Unterabteilungsleiter VII  
Herrn [REDACTED]  
Unterabteilungsleiter IV A  
Wilhelmstr. 97  
10117 Berlin

per E-Mail: [REDACTED]

**Kürzel**  
Me/DE – S 14/20

**Telefon**

**Telefax**

**E-Mail**

**Datum**  
15.12.2020

**Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung des Fondsstandorts Deutschland und zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1160 zur Änderung der Richtlinien 2009/65/EG und 2011/61/EU im Hinblick auf den grenzüberschreitenden Vertrieb von Organismen für gemeinsame Anlagen (Fondsstandortgesetz - FoG)**

Sehr geehrte Herren [REDACTED],

gern nimmt der Deutsche Steuerberaterverband e.V. (DStV) zu oben genanntem Entwurf des Bundesministeriums der Finanzen (BMF) Stellung. Wir weisen vorab darauf hin, dass wir unsere Ausführungen auf die geplanten Änderungen des Artikel 3 (Änderungen des Einkommensteuergesetzes) begrenzen. Wir begrüßen, wenn Sie unsere Anregungen berücksichtigen.

#### **A. Vorwort**

Der DStV unterstützt das Bestreben der Bundesregierung, das Innovations- und Wachstumspotential der deutschen Wirtschaft zu steigern. Grundvoraussetzung ist hierfür qualifiziertes Personal. Der vorliegende Gesetzentwurf sieht vor, Mitarbeiterbeteiligungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer attraktiver auszugestalten; sie insbesondere für Start-Ups zu verbessern. Der DStV begrüßt dieses Vorhaben. Er hätte sich jedoch gewünscht, das Gesetzesvorhaben wäre zum Jahreswechsel bereits abgeschlossen und könnte bereits zum 01.01.2021 in Kraft treten. Die unterjährige Umsetzung dürfte in Teilen zu vermehrtem Bürokratieaufwand führen.

Nichtsdestotrotz dürften die geplanten Änderungen in einigen Fällen die Leistungsbereitschaft der Beschäftigten durchaus erhöhen und sie so stärker an ihr Unternehmen binden. Der Entwurf bleibt jedoch hinter seinen Möglichkeiten zurück, dieses Ziel konsequent umzusetzen. Wir regen daher nachfolgend näher ausgeführte Verbesserungsvorschläge an:

## **B. Zu Artikel 3: Änderungen des Einkommensteuergesetzes im Rahmen des FoG**

### **1. Zu Nummer 2: Anhebung des Höchstbetrags für Vermögensbeteiligungen, § 3 Nr. 39 EStG-E**

Der steuerfreie Höchstbetrag für Vermögensbeteiligungen soll von 360 € auf 720 € p.a. angehoben werden (§ 3 Nr. 39 EStG-E). Die Neuerung würde zum 01.07.2020 greifen.

Im europäischen Vergleich bliebe Deutschland hier deutlich hinter dem Freibetrag für Vermögensbeteiligungen anderen Mitgliedstaaten, z.B. Niederlande (1.200 €), Österreich (3.000 €) oder Italien (2.100 €), zurück. Dennoch ist die Anhebung im Grundsatz zu begrüßen.

Bedauerlicherweise dürfte sie in vielen Fällen ohnehin nicht zum Tragen kommen. Schließlich gilt der Freibetrag bereits jetzt nur, wenn die Beteiligungsmöglichkeit **allen Arbeitnehmern** offensteht. Beziehungsweise zumindest denjenigen, die im Zeitpunkt der Bekanntgabe des Angebots ein Jahr oder länger ununterbrochen in einem gegenwärtigen Dienstverhältnis zum Unternehmen stehen.

Es ist in der Praxis nicht üblich, dass Unternehmen alle Mitarbeiter gleichermaßen binden wollen. Schließlich haben Unternehmen primär das Interesse, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in tragenden Schlüsselpositionen zu halten.

Entsprechende Bedenken hegte auch der Bundesrat in seiner Stellungnahme zum seinerzeit geplanten Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz aus 2008, welches gleichfalls die Erhöhung des Freibetrags vorsah. Der Bundesrat bat darum, im weiteren Gesetzgebungsverfahren zu prüfen, ob die steuerliche Förderung auch dann gewährt werden kann, wenn sie nicht allen Beschäftigten, sondern nur einer Beschäftigtengruppe, die zuvor nach objektiven Kriterien einheitlich festgelegt worden ist, gewährt wird ([BT-Drs. 16/10531, S. 22](#)). Er hielt es zur Erreichung des Ziels einer Ausweitung der Mitarbeiterkapitalbeteiligungen für sinnvoll, „...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 Bedenken wurde nur bedingt Rechnung getragen. Der Finanzausschuss des Bundestags ergänzte den Regierungsentwurf lediglich um den Differenzierungsgrund der Mindestbetriebszugehörigkeit von einem Jahr (vgl. *Harder-Buschner* in *nwb* 2009, S. 1252).

**Petition:** Eine Öffnung der Förderung nach § 3 Nr. 39 EStG um weitere Differenzierungsgründe dürfte die Attraktivität des Instruments angemessen steigern. Zudem sollte der steuerfreie Höchstbetrag mindestens auf 1.500 Euro angehoben werden (vgl. die Anträge der Bundestagsfraktionen der FDP und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zu dem Thema „Mitarbeiterbeteiligung“, BT-Drucksachen [19/14786](#) und [19/15118](#)).

## **2. Zu Nummer 3: Sonderregelung für Start-Ups, § 19a EStG-E**

Für Start-ups spielt die Beteiligung von Mitarbeitern eine besondere Rolle – gerade im internationalen Kontext. Sie sind in der Gründungs- und Wachstumsphase oft nicht in der Lage, marktübliche Vergütungen zu zahlen. Bislang führt die Übertragung einer Beteiligung für die Beschäftigten zu steuerpflichtigem Arbeitslohn. Es handelt sich um sog. „trockenes“ Einkommen (sog. Dry-Income), da keine liquiden Mittel geflossen sind. Dies führt dazu, dass gerade Start-Ups in Deutschland im internationalen Konkurrenzkampf um hochqualifizierte, oftmals mobil tätige Mitarbeiter an Attraktivität einbüßen.

Aus diesem Grund sieht das Gesetz eine Sonderregelung vor, die insbesondere Beschäftigten von Start-ups ermöglicht, Einkünfte aus der Übertragung von Vermögensbeteiligungen am Unternehmen zunächst nicht zu besteuern.

Die entscheidenden Schwellenwerte, um von der Begünstigung zu profitieren, sollen auf die Definitionen der EU-Kommission von Kleinstunternehmen bzw. von kleinen und mittleren Unternehmen (ABI. L 124 v. 20.05.2003, S. 36) abstellen. Die Schwellenwerte dürfen nicht überschritten werden oder im Vorjahr nicht überschritten worden sein und seit der Gründung nicht mehr als 10 Jahre vergangen sein.

Die Sonderregelung würde das sonst übliche Prinzip der Besteuerung nach dem Zuflussprinzip aussetzen. Die Steuer soll erst fällig werden, wenn entweder die Beteiligung verkauft oder

anderweitig verwertet wird. In jedem Fall würde sie nach Ablauf von zehn Jahren fällig. Gleiches würde bei Beendigung des Dienstverhältnisses gelten.

Die Abkehr von elementaren Prinzipien der Besteuerung zugunsten von Lenkungseffekten sieht der DStV mit gewisser Skepsis. Gleichwohl begrüßt er, dass der Anwendungsbereich des § 19a EStG-E zumindest die Besteuerung zuverlässig sicherzustellen versucht. So bleibt der Grundgedanke der Besteuerung nach der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit gewahrt.

### **2.1. Zu Nummer 3: Abzug des Freibetrags nach § 3 Nr. 39 EStG-E, § 19a Abs. 1 Satz 2 EStG-E**

Erhalten Arbeitnehmer zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn Vermögensbeteiligungen im Sinne der Vorschrift, so soll der Vorteil im Kalenderjahr der Übertragung nicht der Besteuerung unterliegen (§ 19a Abs. 1 Satz 1 EStG-E).

Bei der Ermittlung dieses Vorteils soll der Freibetrag nach § 3 Nr. 39 EStG-E abgezogen werden, sofern die notwendigen Voraussetzungen vorliegen.

Mit Verweis auf die obigen Ausführungen gibt der DStV zu bedenken, dass der Freibetrag nach § 3 Nr. 39 EStG bedauerlicherweise gerade bei Start-ups nicht zum Abzug kommen dürfte. Schließlich haben Start-ups zwar großes Interesse, Schlüsselpositionen mit hochqualifiziertem Personal zu besetzen und ihnen entsprechende Kapitalbeteiligungen anzubieten. Üblicherweise steht ein solcher Anreiz jedoch nicht allen Mitarbeitern zu.

### **2.2. Dry-Income-Besteuerung, § 19a Abs. 4 EStG-E**

§ 19a Abs. 4 EStG-E normiert den Zeitpunkt, wann der zunächst nicht besteuerte Arbeitslohn der Lohnbesteuerung unterliegt. Nur in der Ersten der dort genannten Varianten - der entgeltlichen oder unentgeltlichen Übertragung – fließen dem Arbeitnehmer tatsächlich liquide Mittel zu.

In den übrigen Fällen, also nach Ablauf von 10 Jahren bzw. der Beendigung des Dienstverhältnisses, besteht das Problem der Dry-Income-Besteuerung fort. In beiden Fällen kommt es zu einer Besteuerung, ohne das liquide Mittel zugeflossen sind.

**Petition:** Sollte das Problem der Besteuerung von Dry-Income gänzlich umgangen werden, regt der DStV an, die Besteuerung nach Ablauf von 10 Jahren bzw. Beendigung des Dienstverhältnisses zu überdenken.

### 3. Weitere Anregung

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

Die Regelung des § 19a EStG hat keinen Einfluss auf die Einkunftsart der Beteiligung. Die Besteuerung von Ausschüttungen, Zinsen etc. richtet sich nach § 20 EStG bzw. bei Beteiligungen an Kapitalgesellschaften von mind. 1 % nach § 17 EStG.

Es ist denkbar, dass aus den Vermögensbeteiligungen i.S.d. § 19a EStG ein Verlust entsteht. Etwa dann, wenn die Beteiligung länger als 10 Jahre gehalten wird, dann zwar gem. § 19a Abs. 4 EStG-E als Arbeitslohn nach § 19 EStG versteuert wird, die Beteiligung aber nicht verkauft wird.

Daher ist es ratsam, auch die Regelungen eine Verlustberücksichtigung betreffend, kritisch zu prüfen.

Im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens zur Einführung einer Pflicht zur Mitteilung grenzüberschreitender Steuergestaltungen ([BGBl. I 2019, S. 2875](#)) wurde § 20 Abs. 6 EStG um eine Verlustbeschränkungsregelung ergänzt. Verluste aus Kapitalvermögen im Sinne des § 20 Absatzes 2 Satz 1 Nummer 3 EStG dürfen nur in Höhe von 20 000 Euro mit Gewinnen im Sinne des Absatzes 2 Satz 1 Nummer 3 und mit Einkünften im Sinne des § 20 Absatz 1 Nummer 11 EStG ausgeglichen werden. Nicht verrechnete Verluste dürfen in Folgejahren ebenfalls nur bis zur Höhe von 20.000 € mit Einkünften aus Kapitalvermögen verrechnet werden (§ 20 Abs. 6 Sätze 5 und 6 EStG i.d.F. des Jahressteuergesetzes 2020).

Ein solches Verrechnungsverbot ist systematisch kaum zu rechtfertigen. Ferner kann ein solches Verlustverrechnungsverbot dazu beitragen, dass Arbeitnehmer Vermögensbeteiligungen als unattraktiver wahrnehmen.

Wie der Bundesrat in der Vergangenheit richtigerweise ausführt, gilt ab 2009 das Grundprinzip einer symmetrischen Berücksichtigung von Gewinnen und Verlusten innerhalb der Kapitaleinkünfte. Die eingeführte Verlustausgleichsbeschränkung steht diesem Kernprinzip

entgegen. Sie ist daher bereits aus rechtssystematischen Gründen abzulehnen ([BR-Drs. 503/20 \(B\)](#)).

Ferner widerspricht diese Beschränkung dem Kernanliegen des vorliegenden Gesetzentwurfs, mittels steuerlichen Vergünstigungen Mitarbeiterkapitalbeteiligungen zu fördern.

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

Wir freuen uns, auch weiterhin mit Ihnen im fachlichen Austausch zu bleiben. Gern stehen wir für weitere Erörterungen zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

\*\*\*\*\*

Der Deutsche Steuerberaterverband e.V. (DStV) repräsentiert bundesweit rund 36.500 und damit über 60 % der selbstständig in eigener Kanzlei tätigen Berufsangehörigen. Er vertritt ihre Interessen im Berufsrecht, im Steuerrecht, der Rechnungslegung und dem Prüfungswesen. Die Berufsangehörigen sind als Steuerberater, Steuerbevollmächtigte, Wirtschaftsprüfer, vereidigte Buchprüfer und Berufsgesellschaften, in den uns angehörenden 16 regionalen Mitgliedsverbänden freiwillig zusammengeschlossen.

\*\*\*\*\*