



**STARTUP  
VERBAND**

**Zukunftsfinanzierungsgesetz:**

**Bessere Rahmenbedingungen für**

**Mitarbeiterkapitalbeteiligung schaffen**

**Stellungnahme**

Stand: 15. September 2022

Bundesverband Deutsche Startups e.V.  
Schiffbauerdamm 40  
10117 Berlin  
Tel.: +49 (0) 30 60 98 95 9 – 10  
[politik@startupverband.de](mailto:politik@startupverband.de)  
[www.startupverband.de](http://www.startupverband.de)

## **Hintergrund/Einführung**

Mitarbeiterkapitalbeteiligungen sind für Startups erfolgskritisch.<sup>1</sup> Mit Hilfe von Mitarbeiterbeteiligungen können sie ihre Mitarbeitenden unmittelbar am Erfolg ihres Unternehmens beteiligen. Statt „nur“ Mitarbeiterin oder Mitarbeiter zu sein, werden Mitarbeitende im Rahmen von Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen unmittelbar am unternehmerischen Erfolg beteiligt und identifizieren sich mehr mit „ihrem“ Unternehmen. Dadurch wird Teilhabe geschaffen. Allerdings belegt Deutschland im internationalen Vergleich den letzten Platz, wenn es um die Rahmenbedingungen für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen geht.<sup>2</sup> Es besteht daher (weiter) dringender Handlungsbedarf.<sup>3</sup> Denn eine international wettbewerbsfähige Gesetzgebung für Mitarbeiterbeteiligungsprogramme ist gerade angesichts des dramatischen Fachkräftemangels und im Hinblick auf die Attraktivität des Startup-Standorts Deutschland von größter Bedeutung.

Insofern begrüßen wir ausdrücklich, dass die von Bundesfinanzminister Christian Lindner und Bundesjustizminister Dr. Marco Buschmann am 29. Juni 2022 vorgelegten Eckpunkte des „Zukunftsfinanzierungsgesetzes“ dieses zentrale Thema aufgreifen. Damit wird sowohl den Vorgaben des Koalitionsvertrages als auch den Vorhaben der Startup-Strategie Rechnung getragen.

Für die praktische Anwendung der neu zu schaffenden Regelungen und damit den Erfolg des Zukunftsfinanzierungsgesetz wird entscheidend sein, dass eine „Dry income-Besteuerung“, d.h. eine Besteuerung ohne Liquiditätszufluss, in sämtlichen Konstellationen vermieden und der Anwendungsbereich ausgeweitet wird. Gerade die „Dry income-Besteuerung“ im Falle des Arbeitgeberwechsels wirkt derzeit wie ein „Showstopper“. Vor dem Hintergrund sehen wir einen signifikanten Bedarf an Weiterentwicklung der vorgelegten Eckpunkte.

Angesichts der herausragenden Bedeutung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen beschränkt sich diese Stellungnahme – trotz vieler weiterer wichtiger, in dem Eckpunktepapier enthaltener Impulse für den Startup-Standort – auf dieses Thema.

---

<sup>1</sup> Vgl. Studie [#ESOPasap](#): 81% der befragten Mitarbeitenden sowie 88% der Gründer\*innen und 94% der Investor\*innen sehen in der Mitarbeiterbeteiligung einen entscheidenden Einflussfaktor für den Erfolg des Startups. Eine faire Mitarbeiterbeteiligung beschleunigt die Weiterentwicklung und das Wachstum eines Startups erheblich.

<sup>2</sup> Vgl. [„Rewarding Talent“-Studie](#) von Index Ventures. Danach belegen Länder wie Lettland, Estland, Frankreich Portugal und Großbritannien im internationalen Vergleich Spitzenplätze und haben damit als Startup-Standort die Nase vorne.

<sup>3</sup> Mehr als 80% der Gründer\*innen erachten das Anwerben von Top-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern aus dem In- und Ausland als schwierig bzw. sehr schwierig. 79% der befragten Mitarbeitenden geben an, dass sie künftig keinen Job ohne Mitarbeiterbeteiligung annehmen werden. Knapp 20% der befragten Gründer\*innen ziehen sogar in Erwägung, den Sitz ihres Unternehmens wegen besserer Mitarbeiterbeteiligungsprogramme ins Ausland zu verlegen.

## **Aktuelle rechtliche Rahmenbedingungen in Deutschland**

Mit der Einführung des § 19a EStG zum 1. Juli 2021 hat der Gesetzgeber im Rahmen des Fondsstandortgesetzes einen ersten Schritt getan, um die Verbesserung der Rahmenbedingungen für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen anzugehen. Die Regelung in ihrer jetzigen Fassung läuft jedoch aufgrund verschiedener fundamentaler Schwächen ins Leere. Praktische Anwendungsfälle des § 19a EStG sind uns nicht bekannt. Deshalb sind Nachbesserungen dringend notwendig. Im Folgenden fassen wir die größten Defizite und unsere Vorschläge zur Verbesserung zusammen.

## **Unsere Vorschläge für das Zukunftsfinanzierungsgesetz**

### **1. Verhinderung von Dry Income**

Die gesetzlich angeordnete Nachholung der Besteuerung im Falle eines Arbeitsplatzwechsels, spätestens aber nach zwölf Jahren, führt zu einer Besteuerung der Mitarbeitenden, ohne dass ihnen finanzielle Mittel zufließen würden, mit denen sie diese Steuerpflicht erfüllen könnten (Dry Income). Diese Regelung wirkt prohibitiv und das daraus resultierende wirtschaftliche Risiko für die Mitarbeitenden verhindert die Anwendung von § 19a EStG in der Praxis. Hier sind unbedingt weniger einschneidende Alternativen zu ermöglichen. Denn solange Mitarbeitenden eine Besteuerung ohne Liquiditätszufluss droht, werden sie sich verständlicherweise nicht für eine entsprechende Form der Mitarbeiterkapitalbeteiligung entscheiden, d.h. § 19a EStG bliebe ohne praktische Relevanz.

Als Argument für die Erforderlichkeit der benannten, zur Dry Income Besteuerung führenden Regelungen wird angeführt, dass dem Staat ansonsten Steuerausfälle drohten. Etwa wenn ein Arbeitnehmer ein Unternehmen verlässt oder ins Ausland zieht. Dieser Gefahr könnte jedoch begegnet werden, indem der Arbeitgeber sich verpflichten kann, im Falle des Verkaufs der vom Mitarbeiter gehaltenen Anteile für die entsprechende Steuerschuld zu haften. Eine solche Regelung würde sicherstellen, dass die Mitarbeitenden erst zum Zeitpunkt des Verkaufs besteuert werden – also, wenn sie aus dem Verkauf liquide Mittel zur Begleichung der Steuerschuld erlangen – und gleichzeitig Gewähr dafür bieten, dass die Steuern effektiv vereinnahmt werden können. Damit wären befürchtete Steuerausfälle effektiv ausgeschlossen und die Besteuerung bei Arbeitsplatzwechsel oder nach zwölf Jahren wäre auch bei größter fiskalischer Vorsicht nicht erforderlich.

### **2. Korrektur des Anwendungsbereichs**

Die bestehenden Schwellenwerte (aktuell: weniger als 250 Beschäftigte und Jahresumsatz von maximal 50 Mio. EUR oder Jahresbilanzsumme von maximal 43 Mio. EUR) sind deutlich zu niedrig und beschneiden gerade Startups in der kritischen Wachstumsphase in ihrer Möglichkeit, umfassend angelegte Mitarbeiterbeteiligungsprogramme anzubieten. Die Schwellenwerte sollten daher deutlich angehoben werden. In jedem Fall ist aber die

Übergangsdauer, während derer nach Erreichen der Schwellenwerte Mitarbeitende im Rahmen von § 19a EStG beteiligt werden können (derzeit ein Kalenderjahr), deutlich zu verlängern, auf z.B. sieben Jahre.

Zudem sollte auf das Erfordernis, dass das Startup vor nicht mehr als zwölf Jahren gegründet wurde, verzichtet werden. Wenn der Gesetzgeber an dem Kriterium des Unternehmensalters festhalten will, sollte er dies alternativ zum KMU-Kriterium tun, um unsachgemäße Ergebnisse zu vermeiden. In diesem Fall müsste der Anwendungsbereich sich primär an diesem Kriterium orientieren (wie z.B. in Frankreich).

In jedem Fall ist ein Zeitraum von 12 Jahren seit Gründung deutlich zu kurz und benachteiligt insbesondere forschungs- und entwicklungsintensive Startups.

### **3. Schaffung von Bewertungsregeln**

Aufgrund der bestehenden Unsicherheit bei der Bewertung von Startups und Mitarbeiterbeteiligungen für steuerliche Zwecke gingen Mitarbeitende im Rahmen der aktuellen Regelung ein ungewisses steuerliches Risiko ein, wenn sie eine Beteiligung erst annähmen, deren Wert (und die daraus potenziell resultierende Steuerlast) aber erst nach Gewährung der Beteiligung erführen. Um dies zu vermeiden, sind zwei Anpassungen erforderlich: Zum einen sollte die Möglichkeit einer Lohnsteueranrufungsauskunft bereits vor Gewährung der Anteile möglich sein. Zum anderen sollte, vergleichbar zu bestehenden Regelungen in § 11 Abs. 2 S. 2 BewG für Anteilsverkäufe, die Bewertung aus vorangegangenen Finanzierungsrunden für steuerliche Zwecke für eine Dauer von einem Jahr maßgeblich sein. Wie beispielsweise in Frankreich wären Bewertungsabschläge aufgrund abweichender Ausgestaltung von Anteilsklassen für Mitarbeiter dabei zu berücksichtigen.

- 4. Gewährleistung, dass die Umwandlung bereits bestehender virtueller Beteiligungsprogramme in echte Mitarbeiterkapitalbeteiligungen von der Neuregelung erfasst wird.**
- 5. Ausweitung des Besteuerungsaufschubs auch auf die Sozialversicherung.**
- 6. Klarstellung, dass das Erfordernis der Gewährung der Beteiligung „vom Arbeitgeber“ nicht so zu verstehen ist, dass die Gewährung von Anteilen durch den oder die Gründungsgesellschafter\*in oder durch verbundene Unternehmen des Startups (etwa Poolingvehikel) nicht privilegiert ist.**

## Weitere Anmerkungen

### **Freibeträge**

Die Diskussion um die Erhöhung von Freibeträgen verfehlt nach unserer Ansicht das eigentliche Thema: Für die von Startups genutzten Formen der Mitarbeiterkapitalbeteiligungen, bei denen es naturgemäß lediglich im Exit-Fall zu einem einmaligen Liquiditätsevent kommt, spielt der jährliche Freibetrag kaum eine Rolle. Eine (erneute) Anhebung des Freibetrags würde–insofern die bestehenden rechtlichen und steuerlichen Herausforderungen für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen bei Startups verkennen und hätte keine positiven Effekte für das Startup-Ökosystem.

## **Anhang**

- Startup-Verband (2020): #ESOPasap - Wie bessere Rahmenbedingungen für Mitarbeiterbeteiligungen Innovation und Wachstum fördern. Link: <https://startupverband.de/presse/pressemitteilungen/esopasap--wie-bessere-rahmenbedingungen-fuer-mitarbeiterbeteiligungen-innovation-und-wachstum-foerdern-22-06-2020/>
- Index Ventures (2018): Rewarding Talent A guide to stock options for European entrepreneurs. Link: <https://www.indexventures.com/rewardingtalent/when-are-employees-taxed>

# Der Startup-Verband

Der Bundesverband Deutsche Startups e.V. ist die Stimme der Startups in Deutschland. Seit seiner Gründung 2012 vertritt der Verband die Startup-Interessen gegenüber Politik, Wirtschaft und Öffentlichkeit.

In seinem Netzwerk mit mittlerweile 1.200 Mitgliedern schafft der Verband darüber hinaus einen Austausch zwischen Startups untereinander, aber auch zwischen Startups und etablierter Wirtschaft. Ziel des Startup-Verbandes ist es, Deutschland und Europa zu einem gründungsfreundlichen Standort zu machen, der Risikobereitschaft honoriert und den Pionier\*innen unserer Zeit die besten Voraussetzungen bietet, um mit Innovationskraft erfolgreich zu sein.