



**STARTUP  
VERBAND**

**Stellungnahme zum  
Referentenentwurf des  
Zukunftsfinanzierungsgesetzes [ZuFinG]**

Bundesverband Deutsche Startups e.V.  
Schiffbauerdamm 40  
10117 Berlin  
Tel.: +49 (0) 30 65 77 14 34  
[politik@startupverband.de](mailto:politik@startupverband.de)  
[www.startupverband.de](http://www.startupverband.de)

## **Einordnung**

Der vorliegende Referentenentwurf ist ein wichtiger Schritt, um die Rahmenbedingungen für Startups und Scaleups in Deutschland an entscheidenden Stellen zu verbessern. Daher begrüßen wir als Startup-Verband den Entwurf ausdrücklich. Besonders hervorzuheben sind die vorgeschlagenen Neuerungen im Bereich der Mitarbeiterkapitalbeteiligungen, § 19a EStG.

Neben den entscheidenden Änderungen in diesem Bereich (Artikel 16) fokussiert sich diese Stellungnahme auf die Änderungen im Aktiengesetz (Mehrfachstimmrechte; Artikel 12) sowie auf Änderungen im Umsatzsteuergesetz (Artikel 17).

## **Artikel 12 | Mehrfachstimmrechte**

### **§ 134 AktG Abs. 2 (neu)**

Für ein dauerhaft vitales Startup-Ökosystem ist ein starker IPO-Markt von grundlegender Bedeutung. Ohne hinreichend Exit-Kanäle kann in Deutschland kein nachhaltiger Kreislauf aus Innovationen und Investitionen entstehen. Daher begrüßen wir ausdrücklich auch die Zielsetzung des Zukunftsfinanzierungsgesetzes, „insbesondere für Startups und Wachstumsunternehmen“ den Zugang zum Kapitalmarkt und die Aufnahme von Eigenkapital zu erleichtern.

Für Gründer\*innen ist eine Vielzahl an Faktoren für die Frage entscheidend, ob und wenn ja, wo, ein Börsengang angestrebt wird. Nach § 134 Abs. 2 AktG (neu) wird vorgeschlagen, dass Mehrfachstimmrechte unter gewissen Voraussetzungen und Bedingungen eingeführt werden können. Damit würde Deutschland zu einer Reihe von EU-Mitgliedsstaaten, wie etwa Schweden, Finnland und Dänemark, wo Mehrfachstimmrechte teils seit Jahrzehnten verbreitet sind, aufschließen, und Gründer\*innen für einen Börsengang in Deutschland Argumente liefern. Denn gerade für junge Wachstumsunternehmen, die zum Zeitpunkt des Börsengangs oft noch von den Gründungspersönlichkeiten dominiert werden, kann ein Mehrfachstimmrecht von besonderem Interesse sein. Das zeigen auch die Börsengänge und Alphabet und Facebook, die sich wie viele der größten und erfolgreichsten Unternehmen bei einem Börsengang für die Mehrfachstimmrechte entschieden haben.

Insbesondere durch die erforderliche Einstimmigkeit beim Beschluss der Einführung und der sog. sunset clauses werden der Nutzung der Mehrfachstimmrechte insgesamt bereits recht enge Grenzen gesetzt. Auf weitere Einschränkungen sollte der Gesetzgeber insofern unbedingt verzichten. Ansonsten blieben die Änderungen in der Praxis ohne Auswirkungen und würden faktisch ins Leere laufen. Das würde die Intention und die Zielsetzung des Gesetzes konterkarieren.

## **Artikel 16 | Mitarbeiterkapitalbeteiligungen**

### **Änderungen im EStG**

Mitarbeiterbeteiligungen sind für Startups und Scaleups bei der Talentgewinnung und –bindung von herausragender Bedeutung. Sie ermöglichen Mitarbeitenden unmittelbare wirtschaftliche Teilhabe am Unternehmenserfolg. Aktuell liegt Deutschland in puncto Rahmenbedingungen europaweit auf dem letzten Platz. Umso wichtiger und dringender ist es, die Attraktivität von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen zu steigern.

Der Referentenentwurf greift eine Reihe von Punkten, die für eine effektive und praktikable Förderung von Mitarbeiterbeteiligungen im Startup-Sektor essentiell sind, auf und ist insoweit ausdrücklich zu begrüßen. Dies betrifft im Einzelnen die folgenden Themen:

#### **Vermeidung der Dry income-Besteuerung, § 19a Abs. 4b S. 1 (neu)**

Nach aktueller Gesetzeslage droht Mitarbeitenden im Falle eines Arbeitgeberwechsels und nach 12 Jahren eine Besteuerung, ohne dass es zu einem Liquiditätszufluss gekommen ist. Das wirkt in der Praxis abschreckend und steht einer Anwendung der geltenden Regelungen entgegen. Es sind praktisch keine Anwendungsfälle seit dem Inkrafttreten des Gesetzes zum 1. Juli 2021 bekannt. Die in dem Referentenentwurf vorgeschlagene optionale Haftungsübernahme durch den Arbeitgeber schafft hier Abhilfe. Auch wenn mit der Haftungsübernahme zusätzlicher Aufwand (für den Arbeitgeber) verbunden ist, ist sie ein probates Mittel, um eine (drohende) Dry income-Besteuerung effektiv zu vermeiden. Gleichzeitig trägt die Haftungsübernahme den insbesondere seitens der Finanzverwaltung geäußerten Sorgen Rechnung, nach denen ohne eine Besteuerung beim Arbeitgeberwechsel und nach 12 Jahren, die Gefahr etwaiger Steuermindereinnahmen bestünde. Vor dem Hintergrund schafft die vorgeschlagene Haftungsübernahme einen angemessenen Ausgleich zwischen dem Anliegen des Arbeitgebers und des Steuerpflichtigen, eine Dry income-Besteuerung zu verhindern, und dem Interesse des Fiskus, das Steueraufkommen zu sichern.

#### **Erweiterung des Anwendungsbereichs, Anhebung des Unternehmensalters & Übergangsregel, § 19a Abs. 3**

Auf unsere Zustimmung und Unterstützung stoßen zudem die Vorschläge, den Anwendungsbereich des § 19a EstG zu erweitern. Der aktuell geltende Anwendungsbereich beruht auf überholten Definitionen und ist gerade angesichts der Dynamik von schnell wachsenden Startups nicht zeitgemäß. Die bisherigen, deutlich zu eng gezogenen Zugangsvoraussetzungen sind einer der Hauptgründe, warum die Vorschrift in der Praxis kaum Anwendung findet und der beabsichtigte Fördereffekt bislang nicht eintritt. Die vorgeschlagene Verdoppelung der

Schwellenwerte und eine Anhebung der Übergangsregel auf (bis zu) sieben Jahre begrüßen wir daher ausdrücklich. Damit wird sichergestellt, dass gerade auch Scaleups, die sich erfahrungsgemäß in einem besonders harten internationalen Wettbewerb um Talente befinden, von den Regeln profitieren können.

Auch die Anhebung des Unternehmensalters von 12 auf 20 Jahre begrüßen wir. Damit wird gewährleistet, dass gerade hochinnovative Startups mit langen Entwicklungszyklen nicht von dem Anwendungsbereich ausgeschlossen sind.

Der Gesetzgeber sollte im Sinne internationaler Wettbewerbsfähigkeit, wenn ihm die Förderung von Startup-Unternehmen ein echtes Anliegen ist, unbedingt davon absehen, im weiteren Gesetzhebungsverfahren den Anwendungsbereich im Vergleich zu den Vorschlägen im Referentenentwurf wieder zu reduzieren.

### **Pauschalbesteuerung, § 19a Abs. 4a (neu)**

Die Möglichkeit der Vermeidung der Dry income-Besteuerung und die Ausweitung des Anwendungsbereichs sind, wie dargestellt, für die Anwendung des Zukunftsfinanzierungsgesetzes in der Praxis von entscheidender Bedeutung. Ohne diese konsequente Weiterentwicklung der im Zuge des 2021 eingeführten Fondsstandortgesetzes Regelungen bliebe auch das Zukunftsfinanzierungsgesetz im Ergebnis eine vertane Chance. Die vorgeschlagene Pauschalbesteuerung iHv 25 Prozent würde die Rahmenbedingungen für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen noch attraktiver gestalten. Gerade auch im internationalen Vergleich wäre das eine entscheidende Verbesserung. Insofern begrüßen wir auch diesen Vorstoß sehr.

Im Hinblick auf das weitere Gesetzgebungsvorhaben sollten folgende weitere Themen im Gesetz berücksichtigt werden:

### **Bewertungsregeln**

Das Thema der sehr unsicheren Bewertung der gewährten Mitarbeiterbeteiligungen greift der Referentenentwurf leider nicht auf. Hier sollte nachgebessert werden.

Derzeit gibt es keine einfachen und verbindlichen Bewertungsmethoden, auf deren Grundlage Startups und Mitarbeiter bemessen könnten, welchen Wert eine gewährte Mitarbeiterbeteiligung hat. Zwar sieht § 19a Abs. 5 EStG bereits jetzt vor, dass der Wert im Rahmen einer Lohnsteueranrufungsauskunft durch das Betriebsstättenfinanzamt zu bestätigen ist. Dies genügt aber weder zeitlich noch inhaltlich den Bedürfnissen der Praxis.

In zeitlicher Hinsicht wird Startups und Mitarbeitenden aufgebürdet, zunächst Fakten (d.h., einen Besteuerungstatbestand) zu schaffen und erst im Nachgang zu erfahren, in welcher Höhe eine mögliche Steuer anfiele. Eine Lohnsteueranrufungsauskunft vor

Gewährung der Mitarbeiterbeteiligung ist nämlich bislang, auch auf Basis des Referentenentwurfs, nicht möglich.

Inhaltlich bleibt aus Sicht der Praxis weiterhin offen, wie genau die (im Detail schwierige) Bewertung von Startup-Beteiligungen zu erfolgen hat. Das macht es aus Sicht der Startups und ihrer Mitarbeitenden umso unpraktikabler, dass die Lohnsteueranrufungsauskunft erst nach Gewährung der Mitarbeiterbeteiligung möglich ist.

Der Gesetzgeber sollte aus unserer Sicht auf beide Aspekte reagieren: Eine sowohl für Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer verbindliche Absicherung der Werte sollte bereits vor Gewährung der Mitarbeiterbeteiligung möglich sein. Überdies wäre es wünschenswert, wenn seitens des Gesetzgebers oder der Finanzverwaltung für die Bewertung von Startup-Unternehmen mehr Rechtssicherheit geschaffen würde. Das könnte durch Anerkennung einiger Prinzipien gewährleistet werden, etwa dadurch dass § 11 Abs. 2 S. 2 BewG für die Bewertung des Startups aus einer Finanzierungsrunde im Jahr vor Gewährung der Mitarbeiterbeteiligung maßgeblich bleibt. Dabei ist ein angemessener Abschlag vorzunehmen, wenn Mitarbeitenden, wie üblich, Stammgeschäftsanteile gewährt werden und nicht Vorzugsgeschäftsanteile, die der Investor in der betreffenden Finanzierungsrunde erhalten hat.

### **Sozialversicherung**

Auf Basis des Referentenentwurfs käme es bei der Gewährung von Mitarbeiterbeteiligungen zu der Situation, dass die Besteuerung des geldwerten Vorteils zwar aufgeschoben ist, Mitarbeitende und Startups aber Sozialversicherungsbeiträge auf diesen geldwerten Vorteil leisten müssen. Das ist Mitarbeitenden und Startups aus praktischer Sicht nicht einleuchtend. Der Gesetzgeber sollte hier für einen Gleichlauf zwischen Steuer- und Sozialversicherungsrecht sorgen.

## **Artikel 17 | Umsatzsteuerrecht**

### **§ 4 Nr. 8 Buchstabe h UStG**

Auch die Vorschläge zur Neufassung des § 4 Nr. 8 Buchstabe h UStG begrüßen wir ausdrücklich. Dadurch wird die aktuell bestehende Regelung zur Umsatzsteuerfreiheit nicht nur wesentlich vereinfacht, sondern die deutsche Rechtslage auch mit den in der EU gängigen Regelungen, wie z.B. Luxemburg, harmonisiert.

Diese Anpassung ist überfällig. Sie beseitigt einen lange bestehenden Standortnachteil von in Deutschland ansässigen Kapitalverwaltungsgesellschaften. Der Venture Capital-Standort Deutschland wird damit signifikant gestärkt. Davon werden im Ergebnis auch deutsche Startups profitieren können.

# 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.