

Bundesministerium der Finanzen
Frau MRin Dr. Schmitz und Frau MRin Dr. Lange
Referat VII B 1
Wilhelmstraße 97
10117 Berlin

per E-Mail: ZuFinG@bmf.bund.de
IIIA7@bmi.bund.de

Kürzel
Me/VJ – S 04/23

Telefon
+49 30 27876-530

Telefax
+49 30 27876-799

E-Mail
johrden@dstv.de

Datum
10.05.2023

Referentenentwurf eines Gesetzes zur Finanzierung von zukunftssichernden Investitionen (Zukunftsfinanzierungsgesetz - ZuFinG)

Sehr geehrte Frau Dr. Schmitz, sehr geehrte Frau Dr. Lange,

vielen Dank für die Übersendung des [Entwurfs eines Gesetzes zur Finanzierung von zukunftssichernden Investitionen \(Zukunftsfinanzierungsgesetz - ZuFinG\)](#). Gern nehmen wir als Deutscher Steuerberaterverband e.V. (DStV) hierzu Stellung. Herzlichen Dank auch für Ihre darüber hinaus ausgesprochene Einladung zu einer mündlichen Anhörung zum Gesetzentwurf, in die wir uns sehr gerne eingebracht haben. Wir freuen uns, wenn Ihnen unsere Anmerkungen eine Stütze sind.

A. Vorwort

Der DStV begrüßt das Vorhaben ausdrücklich, die Attraktivität des deutschen Finanzstandorts zu erhöhen und insbesondere Start-ups, Wachstumsunternehmen sowie kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) den Zugang zum Kapitalmarkt und die Aufnahme von Eigenkapital zu erleichtern.

Die hierfür geplanten Maßnahmen hat Bundesminister Christian Lindner bereits im Juni 2022 mittels eines [Eckpunktepapiers](#) vorgestellt. Allerdings sind bedauerlicherweise nicht alle dortigen Vorhaben in den o.g. Referentenentwurf eingeflossen. U.a. blieb der Entschluss, die Aktien- und Vermögensanlage durch die Förderung von Aktiensparen steuerlich attraktiver zu gestalten, außen vor (vgl. hierzu unsere Hinweise unter Punkt „E. Zu Eckpunktepapier für ein Zukunftsfinanzierungsgesetz vom 29.6.2022“).

Im Fokus unserer nachfolgenden Ausführungen stehen die steuerrechtlichen Aspekte des Gesetzentwurfs; insbesondere die Anpassung der steuerrechtlichen Rahmenbedingungen für die Mitarbeiterkapitalbeteiligung.

Mitarbeiterkapitalbeteiligungen sind gerade im Start-up-Bereich essenziell, um Unternehmen als Arbeitgeber attraktiver und wettbewerbsfähiger im internationalen Umfeld zu machen. Sie erweitern den häufig – gerade in der Anfangsphase der Unternehmensgründung – äußerst begrenzten finanzwirtschaftlichen Gestaltungsspielraum.

Doch auch über die Start-up-Branche hinaus sind Mitarbeiterkapitalbeteiligungen bei vielen Arbeitgebern ein geschätztes Instrument der Mitarbeitergewinnung und Mitarbeitermotivation. Sie steigern als weiterer Einkommensbaustein die Identifikation der Mitarbeiter mit ihrem Unternehmen, erhöhen infolgedessen die Arbeitsproduktivität und tragen somit signifikant zu besseren Unternehmensergebnissen bei. Diese positiven Effekte erfahren im Nachgang der Corona-Pandemie und mit gleichzeitigem Blick auf den flächendeckenden Nachwuchs- und Fachkräftemangel zusätzliches Gewicht. Zugleich schöpfen viele europäischen Länder das Potenzial von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen bereits stärker als Deutschland aus. Angesichts dessen könnte der deutsche Gesetzgeber nach Auffassung des DStV bei der weiteren Ausgestaltung des Instruments im Zuge des vorliegenden Entwurfs durchaus noch couragierter agieren.

Der DStV begrüßt daher das generelle Vorhaben, neben Start-ups und Wachstumsunternehmen ausdrücklich auch kleine und mittlere Unternehmen (KMU) in die Betrachtung einzubeziehen. Die gegenwärtige – wenngleich bereits verbesserte – Ausgestaltung der steuerrechtlichen Rahmenbedingungen für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen erreicht diese Zielgruppe jedoch noch nicht. Gerne werden wir dies mit Blick auf die einzelnen Maßnahmen nachfolgend konkretisieren.

B. Zu Artikel 16: Änderung des Einkommensteuergesetzes

1. Zu Nr. 1 Buchst. a): Anhebung des Höchstbetrags für Vermögensbeteiligungen, § 3 Nr. 39 Satz 1 EStG-E

Der steuerfreie Höchstbetrag für Vermögensbeteiligungen soll ab 2024 von 1.140 € auf 5.000 € p.a. angehoben werden.

Der DStV begrüßt die Ausweitung des steuerfreien Höchstbetrags. Wir merken allerdings an, dass Deutschland im europäischen Vergleich weiterhin nur eine hintere Position in puncto Freibetrag für Vermögensbeteiligungen einnimmt. Höhere Steuerfreibeträge gibt es u.a. in Irland (12.700 €), Spanien (12.000 €) oder auch Österreich (7.500 €).¹ Entsprechend nachvollziehbar sind daher Forderungen im politischen Raum, wie von der Mittelstands- und Wirtschaftsunion (MIT), den steuerfreien Höchstbetrag am europäischen Niveau zu orientieren und auf mindestens 10.000 € anzuheben. Eine solche Höchstbetragsausweitung kann jedoch nur die gewünschte Wirkung entfalten, wenn seitens der Unternehmen keine anderweitigen Hürden genommen werden müssen.

Gegenwärtig greift der Freibetrag nur, wenn „...*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.*“ (§ 3 Nr. 39 Satz 2 EStG). Bedauerlicherweise kommt nach Berichten aus der Beratungspraxis die Steuerfreiheit aufgrund dieser Einschränkung in vielen Fällen gar nicht zum Tragen. Zum einen können viele Arbeitgeber den erhöhten Freibetrag – auf alle Mitarbeiter gerechnet – gar nicht ausschöpfen. Zum anderen ist es in der Praxis unüblich, dass Unternehmen alle Mitarbeiter gleichermaßen binden wollen.

Gerade kleine und mittlere (inhabergeführte) Unternehmen brauchen an dieser Stelle deutlich mehr Anwendungsflexibilität. Ziel ist es in diesen Unternehmen, vor allem gute, besonders verdiente Mitarbeiter zu halten.

Der Bundesrat hatte bereits im Jahre 2008 in seiner Stellungnahme zum sog. Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz ([BT-Drs. 16/10531](#), S. 22) festgestellt, dass es „zur Erreichung des Ziels einer Ausweitung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung ... sinnvoll [ist], 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 Hinweisen des Bundesrats wurde allerdings nur bedingt Rechnung getragen. Der Finanzausschuss des Deutschen Bundestags ergänzte den

¹ vgl. https://www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/sites/default/files/public/data-fachartikel/AuA_2019_05_Mitarbeiterkapitalbeteiligung-in-Europa_304-305.pdf

Regierungsentwurf lediglich um eine Differenzierung nach der Mindestbetriebszugehörigkeit von einem Jahr (§ 3 Nr. 39 Satz 2 EStG; vgl. Harder-Buschner in nwb 2009, S. 1252).

Petition: Der steuerfreie Höchstbetrag sollte auf 10.000 € angehoben werden. Zugleich sollte § 3 Nr. 39 EStG dringend um weitere Differenzierungsgründe erweitert werden, mit denen das Angebot von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen an einzelne ausgewählte Arbeitnehmer ermöglicht wird. Durch die Kombination beider Maßnahmen dürfte die Attraktivität des Instruments für Start-ups als auch für KMU deutlich steigen.

2. Zu Nr. 1 Buchst. b): Ergänzende Einschränkung durch ein sog. Zusätzlichkeits- erfordernis, § 3 Nr. 39 Satz 2 EStG-E

Die steuerliche Begünstigung soll künftig auf Fälle beschränkt werden, in denen die Vermögensbeteiligungen *zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn* gewährt werden. Diese Einschränkung sei infolge der starken Anhebung des Höchstbetrags auf 5.000 € erforderlich, um unerwünschte Gestaltungen, wie Lohnoptimierungen, zu vermeiden – so die Gesetzesbegründung.

Der DStV hält diese zusätzliche Hürde für entbehrlich. Es ist zu befürchten, dass mit Einführung dieses Zusätzlichkeitserfordernisses die positiven Auswirkungen aus der Anhebung des steuerfreien Höchstbetrags unmittelbar konterkariert werden. Die Möglichkeit von Entgeltumwandlungen sollte auch künftig erhalten bleiben. Sie wurde 2010 mit dem *Gesetz zur Umsetzung steuerlicher EU-Vorgaben sowie zur Änderung steuerlicher Vorschriften* (siehe [BT-Drs. 17/506](#)) ausdrücklich zur Förderung der weiteren Verbreitung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen aufgenommen.

Zudem führt die Problematik des sog. Zusätzlichkeitserfordernisses in § 8 Abs. 4 Satz 1 EStG bereits in gegenwärtigen Anwendungsfällen zu Rechtsunsicherheiten in der Praxis. Wir verweisen an dieser Stelle auf die Diskussionen in der Literatur speziell zum Tatbestandsmerkmal „bei Wegfall“ in § 8 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 EStG.²

² vgl. Thomas, Wie weit geht und was bezweckt das neue Zusätzlichkeitserfordernis?, DStR 2021, S. 1974.

Petition: Die im Referentenentwurf enthaltene Klausel „*zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn*“ sollte entfallen.

3. Zu Nr. 3 Buchst. b): Erweiterung des Anwendungsbereichs von § 19a Abs. 3 EStG-E
Künftig soll der Anwendungsbereich von § 19a Abs. 3 EStG deutlich ausgeweitet werden. Hierfür soll

1. auf den doppelten KMU-Schwellenwert abzustellen sein, d.h. Unternehmen mit weniger als 500 Mitarbeitern und einem Jahresumsatz von höchstens 100 Mio. € oder einer Jahresbilanzsumme von höchstens 86 Mio. € können an den Regelungen partizipieren;
2. die zeitliche Komponente des Schwellenwerts von zwei auf sieben Jahre erweitert werden und
3. der maßgebliche Gründungszeitraum des Unternehmens von zwölf auf 20 Jahre vor dem Beteiligungszeitpunkt ausgeweitet werden.

Die Maßnahmen sollen dazu dienen, die Anzahl der Unternehmen zu erhöhen, deren Arbeitnehmer in den Genuss der Förderung kommen (können).

Der DStV begrüßt die Ausweitung des Anwendungsbereichs von § 19a Absatz 3 EStG. Nach wie vor sind Mitarbeiterkapitalbeteiligungen in Deutschland eher rar gesät. Studien zufolge sind diese am häufigsten in Betrieben mit mehr als 500 Arbeitnehmern, am wenigsten in Betrieben mit weniger als 50 Arbeitnehmern (2 %) vorzufinden.³ Diese Zahlen belegen, dass eine Anhebung der Schwellenwerte zumindest das Gap im Bereich der KMU schließen könnte.

Dennoch dürfte die Ausweitung insgesamt nur einem überschaubaren Bereich von Unternehmen nützen, weniger den mittelständischen Unternehmen in der Breite. Hintergrund hierfür sind die bereits im Vorfeld diskutierten Einschränkungen:

1. die Beteiligung muss allen Arbeitnehmern offenstehen und
2. die Beteiligung muss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden.

Petition: Der DStV unterstützt die Ausweitung des Anwendungsbereichs von § 19a Absatz 3 EStG. Damit diese Maßnahme ihr ganzes Potenzial entfalten kann und tatsächlich auch KMU einschließt, sollte § 3 Nr. 39 EStG dringend um weitere Differenzierungsgründe erweitert werden

³ vgl. Prof. Dr. Sieg, Renaissance der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung, NZA 2015, 784.

(vgl. hierzu unsere Hinweise unter Punkt B.1 „Anhebung des Höchstbetrags für Vermögensbeteiligungen“).

4. Zu Nr. 3 Buchst. c) Doppelbuchst. aa): Verschiebung des Besteuerungszeitpunkts gemäß § 19a Abs. 4 EStG-E

Die Besteuerung des geldwerten Vorteils aus Vermögensbeteiligungen soll künftig anstatt nach spätestens zwölf Jahren nach der Übertragung der Vermögensbeteiligung erst (spätestens) nach 20 Jahren erfolgen.

Durch die Ausweitungen beim Besteuerungszeitpunkt soll eine verstärkte Inanspruchnahme der Mitarbeiterkapitalbeteiligungen sichergestellt werden. Diese Maßnahme soll ganz entscheidend zu einem nachhaltigen Ausbau der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft beitragen.

Diese Überlegungen sind überaus nachvollziehbar. Die Zielsetzung sollte an dieser Stelle jedoch keinesfalls enden. Vielmehr könnte die Ausweitung der Frist zugleich Potenzial bieten, auch die Altersvorsorge stärker voranzutreiben. Geringe Geburtenraten und steigende Lebenserwartung führen zu einer Verschiebung des demografischen Rahmens in bisher nicht gekannter Art und Weise.⁴ Der Handlungsbedarf, das Einkommen im Alter zu verbessern, ist hoch.⁵

Das Zukunftsfinanzierungsgesetz bietet die Chance, durch eine kluge steuerliche Anreizgestaltung, beide Vorhaben erheblich zu forcieren. Wer seine Altersvorsorge nachweislich langfristig – in diesem Fall über einen Zeitraum von 20 Jahren – vorantreibt, sollte vom Gesetzgeber entsprechend gestärkt und gefördert werden.

Der DStV regt daher an, den geldwerten Vorteil aus Vermögensbeteiligungen (spätestens) nach 20 Jahren steuerfrei zu stellen. Damit erübrigt sich zugleich eine mögliche Haftungsübernahme des Arbeitgebers für die einzubehaltende und abzuführende Lohnsteuer nebst damit einhergehendem bürokratischem Aufwand.

Petition: Die Besteuerung des geldwerten Vorteils aus Vermögensbeteiligungen sollte (spätestens) nach 20 Jahren entfallen.

⁴ vgl. https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Demografischer-Wandel/_inhalt.html#382722

⁵ So auch [Rentenversicherungsbericht 2022 der Bundesregierung](#).

5. Zu Nr. 3 Buchst. d): Möglichkeit der Pauschalbesteuerung in § 19a Abs. 4a -neu- EStG-E sowie freiwillige Haftungsübernahme des Arbeitgebers in § 19a Abs. 4b -neu- EStG-E

Um hohe steuerliche Belastungen abzumildern, soll über einen § 19a Abs. 4a -neu- EStG-E die Möglichkeit der Pauschalbesteuerung mit einem Pauschsteuersatz von 25 % geschaffen werden. Zudem soll für die Tatbestände „Ablauf von 20 Jahren“ und „Beendigung des Dienstverhältnisses“ keine Besteuerung mehr stattfinden, wenn der Arbeitgeber auf freiwilliger Basis unwiderruflich erklärt, dass er die Haftung für die einzubehaltende und abzuführende Lohnsteuer übernimmt (§ 19a Abs. 4b -neu- EStG-E).

Die Vorteile der Pauschalbesteuerung sind offensichtlich: Es handelt sich um ein in der steuerrechtlichen Praxis geübtes Vereinfachungsverfahren mit abgeltender Wirkung. Der Arbeitgeber ist Schuldner der pauschalen Lohnsteuer. Lediglich zu Kontrollzwecken hat er die zugrundeliegenden Sachverhalte im Lohnkonto aufzuzeichnen. Zudem bedarf es keiner weiteren Berücksichtigung des pauschal besteuerten Arbeitslohns im Rahmen der Veranlagung.

Der DStV unterstützt die Einführung dieser Lösung im Zusammenhang mit Mitarbeiterkapitalbeteiligungen. Dieser Schritt dürfte die Attraktivität des Instruments weiter steigern. Fraglich bleibt, ob sich in diesem Zuge auch mit Blick auf die Beitragspflicht in der Sozialversicherung (vgl. [BMF-Schreiben vom 16.11.2021](#), Rz. 38) Anpassungen ergeben?

Petition: Die Möglichkeit zur Pauschalbesteuerung über einen § 19a Abs. 4a -neu- EStG-E sollte aus Vereinfachungsgründen umgesetzt werden. In diesem Zusammenhang sollte zudem eine Entlastung bei der Sozialversicherungspflicht eingeführt werden.

C. Zu Artikel 29: Änderung des Fünften Vermögensbildungsgesetzes

Zu Nr. 1 Buchst. a) und b) Aufhebung der Einkommensgrenze bei der Arbeitnehmer-Sparzulage für die Anlage der vL in Vermögensbeteiligungen nebst Verdreifachung des Höchstbetrags für geförderte vL auf 1.200 €, § 13 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 des 5. VermBG-E

Die Einkommensgrenze bei der Arbeitnehmer-Sparzulage für die Anlage der vermögenswirksamen Leistungen in Vermögensbeteiligungen soll aufgehoben werden. Der Höchstbetrag für die geförderten vermögenswirksamen Leistungen soll mit einer Anhebung auf 1.200 € verdreifacht werden.

Der DStV begrüßt die Aufhebung der Einkommensgrenze bei der Arbeitnehmer-Sparzulage für die Anlage der vermögenswirksamen Leistungen in Vermögensbeteiligungen nebst Anhebung des Höchstbetrags. Dies ist ein wichtiger Schritt, die Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand deutlich zu verbessern. Die letzte geringfügige Erhöhung der Einkommensgrenze für die Gewährung der Arbeitnehmer-Sparzulage bei der Anlage in Beteiligungen erfolgte zum 1.1.2009 (vgl. sog. Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz, [BT-Drs. 16/10531](#)).

Zudem ist das Volumen an Arbeitnehmer-Sparzulage bei Anlage vermögenswirksamer Leistungen in den vergangenen Jahren drastisch zurückgegangen:

- 2007: 187 Mio. € (gem. [22. Subventionsbericht der Bundesregierung](#) v. 15.1.2010)
- 2010: 132 Mio. € (gem. [23. Subventionsbericht der Bundesregierung](#) v. 9.8.2011)
- 2015: 100 Mio. € (gem. [25. Subventionsbericht der Bundesregierung](#) v. 2.9.2015)
- 2020: 74 Mio. € (gem. [28. Subventionsbericht der Bundesregierung](#) v. 25.8.2021)
- 2022: vrs. 61 Mio. € (gem. [28. Subventionsbericht der Bundesregierung](#) v. 25.8.2021)

Die Zahlen verdeutlichen die schwindende Inanspruchnahme dieser staatlichen Förderung.

Petition: Die Aufhebung bzw. deutliche Ausweitung der Einkommensgrenze bei der Arbeitnehmer-Sparzulage nebst Anhebung des Höchstbetrags sollte realisiert werden, um die Anlage vermögenswirksamer Leistungen in Vermögensbeteiligungen wieder deutlich zu steigern.

D. Zu BMF-Schreiben „Lohnsteuerliche Behandlung der Überlassung bzw. Übertragung von Vermögensbeteiligungen ab 2021“ vom 16.11.2021, Rz. 19

Gemäß § 3 Nr. 39 Satz 4 EStG ist als Wert der Vermögensbeteiligung der gemeine Wert anzusetzen. Bei der Ermittlung des gemeinen Werts kommt für Wertpapiere und (Unternehmens-)Anteile § 11 BewG nebst der darin geregelten Reihenfolge (Ansatz des Börsenkurses zum Stichtag, Ableitung des gemeinen Wertes aus Verkäufen unter fremden Dritten etc.) zur Anwendung (vgl. § 11 Abs. 2 BewG). So auch das [BMF-Schreiben vom 16.11.2021](#) unter Rz. 19.

Bei nicht börsennotierten Wachstumsunternehmen kann der Wert des Unternehmens jedoch regelmäßig nicht anhand des Kapitalmarkts geschätzt werden. Auch greifbare Transaktionen unter fremden Dritten liegen oftmals nicht vor. In der Praxis hat sich daher die Bewertung nach

dem anerkannten Bewertungsstandard IDW S1 (i.V.m. IDW-Praxishinweis 1/2014 Besonderheiten bei der Ermittlung eines objektivierten Unternehmenswerts kleiner und mittelgroßer Unternehmen) etabliert. Doch gerade für neu gegründete, kleine Unternehmen können die damit verbundenen Kosten (mind. ca. 7.000 bis 10.000 €) eine enorme Hürde darstellen. Ursächlich für die Kosten sind u.a. die mit der Bewertung verbundenen Herausforderungen: aussagekräftiges Zahlenmaterial zu Vergangenheitsdaten ist vielfach nicht gegeben, Prognosen über zukünftige Entwicklungen sind von starken Unsicherheiten behaftet.

Es stellt sich uns daher die Frage, ob das Verhältnis zwischen steuerfreiem Höchstbetrag nach § 3 Nr. 39 EStG und entsprechenden Gutachtenkosten gerade für kleine Start-ups, die gefördert werden sollen, ausgewogen ist. Ggf. könnte in den Anfangsjahren alternativ ein anderer vereinfachter Wertansatz, z.B. der Nennwert, herangezogen werden.

Petition: Mit Blick auf Start-ups und Kleinstunternehmen sollten zur weiteren Förderung der Attraktivität der Mitarbeiterkapitalbeteiligungen die derzeitigen – mitunter kostenintensiven – Anforderungen zur Bewertung der Vermögensbeteiligung nochmals geprüft und gesetzlich angepasst werden. Vereinfachend könnte in den Anfangsjahren z.B. der Nennwert als Wertansatz herangezogen werden.

E. Zu Eckpunktepapier für ein Zukunftsfinanzierungsgesetz vom 29.6.2022

Dem Entwurf eines Zukunftsfinanzierungsgesetzes war bereits im Juni 2022 ein [Eckpunktepapier](#) vorausgegangen. Darin wurden die geplanten Maßnahmen zur verbesserten Finanzierung von Zukunftsinvestitionen und zur Erleichterung des Kapitalmarktzugangs vorab vorgestellt. U.a. waren in diesem Papier auch Pläne enthalten, die Aktien- und Vermögensanlage steuerlich attraktiver zu gestalten. Hierfür sollte ein Freibetrag für im Privatvermögen erzielte Gewinne aus der Veräußerung von Aktien und von Aktienfondsanteilen eingeführt und der gesonderte Verlustverrechnungskreis für Aktienveräußerungsverluste abgeschafft werden. Zudem sollten die gesonderten Verlustverrechnungskreise für Verluste aus Termingeschäften und aus Forderungsausfällen im Privatvermögen aufgehoben werden.

1. Einführung eines Freibetrags für im Privatvermögen erzielte Gewinne aus der Veräußerung von Aktien und von Aktienfondsanteilen

Gemäß o.g. Eckpunktepapier sollte das Zukunftsfinanzierungsgesetz auch einen Freibetrag für im Privatvermögen erzielte Gewinne aus der Veräußerung von Aktien und von Aktienfondsanteilen beinhalten. Dieser Punkt wurde im Referentenentwurf nicht aufgegriffen.

Der DStV bedauert, dass diese Pläne nicht in den Referentenentwurf eingeflossen sind. Die Einführung eines Freibetrags für im Privatvermögen erzielte Gewinne aus der Veräußerung von Aktien und von Aktienfondsanteilen ist zu begrüßen und sollte im Zuge des weiteren Gesetzgebungsverfahrens aufgenommen werden.

Petition: Das ursprüngliche Vorhaben, einen Freibetrag für im Privatvermögen erzielte Gewinne aus der Veräußerung von Aktien und von Aktienfondsanteilen einzuführen, sollte im weiteren Gesetzgebungsverfahren fortgeführt werden.

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

Das o.g. Eckpunktepapier sah ebenfalls vor, den gesonderten Verlustverrechnungskreis für Aktienveräußerungsverluste abzuschaffen. Auch dieser Punkt ist im Referentenentwurf nicht enthalten.

Der DStV steht einer Abschaffung dieser speziellen Verlustverrechnungsbeschränkung positiv gegenüber. Die verschärfte Regelung – wonach Verluste aus der Veräußerung von Aktien nicht mit anderen Einkünften aus Kapitalvermögen, wie etwa Dividenden oder Zinserträgen, sondern nur mit Gewinnen aus der Veräußerung von Aktien verrechnet werden dürfen – wurde im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens zur Einführung einer Pflicht zur Mitteilung grenzüberschreitender Steuergestaltungen ([BGBl. I 2019, S. 2875](#)) eingeführt. Sie ist jedoch bereits aus rechts-systematischen Gründen abzulehnen.

Hintergrund: Die Vorschrift bricht mit dem seit 2009 im Zuge der Neuausrichtung der Besteuerung eingeführten Grundprinzip einer symmetrischen Berücksichtigung von Gewinnen und Verlusten innerhalb der Kapitaleinkünfte ([BR-Drs. 503/20 \(B\)](#)). Auch der BFH hat die Verfassungsmäßigkeit der Regelung Ende 2020 in Frage gestellt (vgl. [BFH-Beschluss vom 17.11.2020, Az. VIII R 11/18](#)) und das Bundesverfassungsgericht angerufen (anhängiges Verfahren, Az. 2 BvL 3/21).

Zudem kann ein solches Verlustverrechnungsverbot durchaus dazu beitragen, dass Arbeitnehmer Vermögensbeteiligungen als unattraktiver wahrnehmen. Damit steht die Verlustverrechnungsbeschränkung nach § 20 Abs. 6 EStG dem Kernanliegen des Gesetzgebers, Mitarbeiterkapitalbeteiligungen mittels steuerlicher Vergünstigungen zu fördern, weiterhin entgegen.

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

F. Weitere DStV-Anregung: Stärkung der Thesaurierungsbegünstigung

In der Diskussion um Erleichterungen bei der Eigenkapitalgewinnung bzw. -stärkung kleiner und mittlerer Unternehmen ist stets auch das Instrument der Thesaurierungsbegünstigung in den Blick zu nehmen. Eine mittelstandsfördernde Reform der Thesaurierungsbegünstigung (vgl. [DStV-Positionen zur Bundestagswahl 2021](#)) ist längst überfällig. Dies bestätigt die breite fachliche und politische Expertise der letzten Jahre (vgl. u.a. Antrag der FDP-Fraktion aus April 2021, [BT-Drs. 19/28766](#), und Antrag des Landes Nordrhein-Westfalen aus Juni 2018, [BR-Drs. 310/18](#)).

Der DStV hat zuletzt im Zuge der *Evaluierung der Option zur Körperschaftsbesteuerung (§ 1a KStG) und der Thesaurierungsbegünstigung (§ 34a EStG)* in seiner [Stellungnahme S 01/23](#) auf die besonderen Bedürfnisse von KMU aufmerksam gemacht. Bedauerlicherweise greift auch der Entwurf eines Zukunftsfinanzierungsgesetzes die Thematik nicht auf.

Wir plädieren daher erneut dafür, dass der mittlerweile 10-jährigen Analyse, inwiefern praxistaugliche Anpassungen des Instruments erforderlich sind, endlich couragiertere Maßnahmen folgen müssen. Gern fassen wir die möglichen Ansatzpunkte zur Modernisierung der Thesaurierungsbegünstigung bei Personenunternehmen nochmals zusammen:

a) Starre Steuersätze

Feste Steuersätze auf die Rücklage des Gewinns und auf dessen spätere Ausschüttung sind nur für Steuerpflichtige mit dem Spitzensteuersatz vorteilhaft. Die Gesamtsteuerbelastung macht eine Inanspruchnahme für KMU unterhalb des Spitzensteuersatzes unattraktiv.

b) Unflexible Verwendungsreihenfolge

Altrücklagen aus der Zeit vor der Anwendung der Thesaurierungsbegünstigung können nur nachrangig entnommen werden (sog. „Einschließungseffekt“, vgl. Ratschow in Brandis/Heuermann (vormals Blümich), Ertragsteuerrecht, 164. Erg.-Lfg. November 2022, EStG § 34a, Rn. 5), sodass diese in der Praxis vielfach dem Betrieb vor der erstmaligen Bildung der Thesaurierungsrücklage entzogen werden. Das Ziel der Eigenkapitalstärkung wird damit konterkariert. Zugleich verschärft die geltende Reihenfolge die Situation der Unternehmen in der Krise: Sieht sich ein Steuerpflichtiger aufgrund der Liquiditätsnot kurzfristig gezwungen, Reserven zu nutzen, sind die Altrücklagen blockiert. Die Rücklagen, für die die Thesaurierungsbegünstigung genutzt wurde, müssen nachversteuert werden. Das schwächt die Liquidität des Unternehmers zusätzlich. Derartige Fälle wurden uns – gerade mit Blick auf die jüngste krisenbehaftete Vergangenheit – aus der Praxis entsprechend geschildert.

c) Fehlender Einbezug der Ertragsteuern

Entnahmen für Gewerbe- und Einkommensteuerzahlungen, die auf den nicht entnommenen Gewinn entfallen, bleiben gegenwärtig bei der Förderung unberücksichtigt. Sie werden nicht dem Thesaurierungssteuersatz unterworfen, sondern müssen aus voll versteuertem Einkommen geleistet werden. Die Begünstigung greift folglich auch bei vollständiger Einbehaltung nicht für den gesamten Gewinn und führt damit zu Belastungsunterschieden gegenüber Kapitalgesellschaften.

d) Umstrukturierungshindernisse

Gegenwärtig kommt es bei Umwandlungen von Betrieben in eine Kapitalgesellschaft zwingend zur Nachversteuerung der Reserven, für die das Instrument genutzt wurde (auch im Fall der Option einer Personengesellschaft). Die Thesaurierungsrücklage wirkt deshalb als steuerliches Umstrukturierungshindernis.

Das Fazit dieser Zusammenstellung an Hinderungsgründen für die Inanspruchnahme des § 34a EStG kann nur lauten, dass die Vorschrift dringend einer Reform zuzuführen ist, die eine attraktivere Ausgestaltung gerade für kleine und mittlere Personengesellschaften zum Ziel hat.

Petition: Der DStV fordert daher weiterhin nachdrücklich, folgende Anregungen anzugehen:

1. Durch eine Anwendung des individuellen Steuersatzes würde das Instrument auch für Gesellschafter von KMU gewinnen.

2. Um die systemimmanente Fehlsteuerung bei der Verwendungsreihenfolge aufzulösen, sollte ein Volumen festgelegt werden, bis zu dem laufende Entnahmen aus Alrücklagen während der Anwendung der Thesaurierungsbegünstigung möglich sind.
3. Um die Steuerbelastung zu reduzieren und Belastungsunterschiede gegenüber Kapitalgesellschaften abzubauen, sollten die auf den Begünstigungsbetrag entfallenden Ertragsteuern in die Begünstigung einbezogen werden.
4. Umstrukturierungshindernisse könnten beseitigt werden, indem der nachversteuerungspflichtige Betrag dem ausschüttbaren Gewinn bei der aufnehmenden Kapitalgesellschaft zugeordnet wird.

Wir freuen uns, wenn Sie unsere Ausführungen berücksichtigen. Für einen weitergehenden fachlichen Austausch stehen wir selbstverständlich sehr gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

gez.
RAin/StBin Sylvia Mein
(Geschäftsführerin)

gez.
StBin/Dipl.-Hdl. Vicky Johrden
(Referatsleiterin Steuerrecht)

Der Deutsche Steuerberaterverband e.V. (DStV) vertritt als Spitzenorganisation die Angehörigen der steuerberatenden und wirtschaftsprüfenden Berufe auf nationaler und internationaler Ebene gegenüber Politik, Exekutive und weiteren Stakeholdern. In seinen 15 Mitgliedsverbänden sind 36.500 - überwiegend in eigener Kanzlei oder Sozietät tätige - Steuerberater, Steuerbevollmächtigte, Wirtschaftsprüfer, vereidigte Buchprüfer sowie Berufsgesellschaften freiwillig zusammengeschlossen.
