

# Zukunftsfinanzierungsgesetz: Verbesserte Bedingungen für Mitarbeiterbeteiligungen

START-UPS, WACHSTUMSUNTERNEHMEN SOWIE KLEINE UND MITTLERE UNTERNEHMEN SOLLEN MITARBEITER ZUKÜNFTIG ATTRAKTIVER AM ERFOLG DES UNTERNEHMENS BETEILIGEN KÖNNEN.



## Executive Summary

- Die vorgeschlagenen steuerlichen Änderungen machen den bisher in der Praxis kaum genutzten Steueraufschub für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen praxistauglicher.
- Die KMU-Schwellenwerte für Umsatz und Bilanzsumme werden verdoppelt, die maximale Mitarbeiterzahl vervierfacht. Profitieren können künftig bis zu 20 Jahre alte Unternehmen und deren Angestellte.
- Tech Start-Ups, die wegweisende Zukunftstechnologien entwickeln, könnten nun positiv von einem erweiterten Steueraufschub profitieren. „Dry-Income“, d.h. steuerpflichtiges Einkommen bei bloßer Gewährung der Beteiligung ohne Liquidität, soll weiter durch Steueraufschub verhindert werden. Die maximale Dauer des Steueraufschubs wird von 12 auf 15 Jahre verlängert („Long-Stop“), bei freiwilliger Haftungsübernahme durch Arbeitgeberunternehmen.

- Der Freibetrag für Mitarbeiterkapitalbeteiligung erhöht sich auf 2.000 Euro.
- Die Neuregelung soll auch auf sog. vinkulierte Anteile anwendbar sein, bei welchen eine Übertragung von Anteilen von der Zustimmung des Unternehmens abhängt.

## 1. Einleitung

Der Deutsche Bundestages hat am 17. November 2023 das sog. Zukunftsfinanzierungsgesetz<sup>1</sup> beschlossen. Mit der Zustimmung des Bundesrats ist voraussichtlich am 15. Dezember 2023 zu rechnen. Das Gesetz soll ab 1. Januar 2024 Anwendung finden. Der Bundestag hat der Bundesregierung in 4 Jahren eine Evaluierung anhand der Auswirkungen auf die Praxis auferlegt.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Angenommen wurde der Entwurf der Bundesregierung eines Gesetzes zur Finanzierung von zukunftssichernden Investitionen (Zukunftsfinanzierungsgesetz – ZuFinG) in der Fassung des Finanzausschusses des Bundestages vom 15. November 2023, BT-Drucks. 20/9363, nachfolgend „Zukunftsfinanzierungsgesetz“.

<sup>2</sup> BT-Drucks. 20/9363, S. 6; Entschließungsantrag angenommen, vgl. <https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2023/kw46-de-zukunftsfinanzierungsgesetz-976556>.



Durch das Zukunftsfinanzierungsgesetz soll die Attraktivität des Finanzstandortes Deutschland insbesondere für Start-Ups, Wachstumsunternehmen sowie kleine und mittlere Unternehmen („**KMU**“) erhöht werden. Dieses Ziel soll durch umfangreiche Maßnahmen und Regelungen aus dem Gesellschafts-, dem Kapitalmarkt- und dem Steuerrecht erreicht werden.

## 2. Wesentliche Änderungen im Steuerrecht

### 2.1. Reformbedarf

Das Fondsstandortgesetz aus dem Jahr 2021 hat zwar bereits einen Steueraufschub bei echten Mitarbeiterbeteiligungen für Start-Ups eingeführt. Diese Regelung wird jedoch in der Praxis kaum angenommen, weil eine Besteuerung ohne Liquidität („**Dry-Income-Besteuerung**“) nicht effektiv ausgeschlossen ist. Insbesondere das harte Ende des Steueraufschubs nach 12 Jahren schreckt Arbeitnehmer ab. Es besteht die Sorge, Einkommensteuer auf die übertragenen Unternehmensanteile zu einem Zeitpunkt zahlen zu müssen, in dem noch keine Liquidität aus dieser Beteiligung zugeflossen ist, da der Zufluss der liquiden Mittel, d.h. der Veräußerungserlös, erst bei Verkauf der erhaltenen Beteiligung erfolgt. Ein hartes Ende des Steueraufschubs vor diesem Verkauf ist für Beschäftigte daher ein Risiko, denn sie wissen bei Vereinbarung der „echten“, d.h. nicht virtuellen, Beteiligung nicht, ob das Unternehmen innerhalb von 12 Jahren erfolgreich verkauft wird.

Zudem ist die Regelung des Steueraufschubs bislang nur Angestellten von Unternehmen vorbehalten, deren Gründung nicht mehr als 12 Jahre zurückliegt. Des Weiteren darf das Unternehmen bislang nur weniger als 250 Mitarbeiter und entweder einen Jahresumsatz von höchstens 50 Mio. Euro oder eine Jahresbilanzsumme von höchstens 43 Mio. Euro aufweisen. Dies versperrt gerade den innovativsten Tech-Start-Ups mit besonders langer Entwicklungsphase (also bahnbrechende Zukunftstechnologien; KI; Pharma), mit besonders großem Personalaufwand (z.B. wegen erheblichem Forschungsaufwand) oder aus Branchen mit besonders großem Umsatz (z.B. im E-Commerce) die Gewinnung international begehrter hochqualifizierter Mitarbeiter über Mitarbeiterbeteiligungen.

### 2.2. Künftige Erweiterung des Anwendungsbereichs

Die steuerlichen Änderungen im Rahmen des § 19a EStG-E sollen die aufgeschobene Besteuerung des geldwerten Vorteils aus Vermögensbeteiligungen von Arbeitnehmern ausweiten, indem der Anwendungsbereich auf die Übertragung von Vermögensbeteiligungen ausgedehnt wird. Im beschlossenen Entwurf zum Zukunftsfinanzierungsgesetz wurden die Schwellenwerte für KMU verdoppelt, damit auch größere Unternehmen an den Steuerbegünstigungen i.S.d. § 19a EStG-E partizipieren können. Folgende Schwellenwerte sollen in Zukunft gelten (§19a Abs. 3 EStG-E):

- Bis zu 1.000 Mitarbeiter (bisher: 250 Mitarbeiter),
- Jahresumsatz 100 Mio. EUR (bisher: 50 Mio. Euro) und
- Jahresbilanzsumme 86 Mio. Euro (bisher: 43 Mio. Euro).

Zudem soll der zeitliche Bezugsrahmen der Schwellenwerte von 2 auf 7 Jahre erweitert werden. Der Steueraufschub kann danach gewährt werden, wenn die Schwellenwerte im Zeitpunkt der Übertragung der Vermögensbeteiligung oder in einem der sechs vorangegangenen Kalenderjahre nicht unterschritten wurden. Des Weiteren soll der maßgebliche Gründungszeitraum des Unternehmens von 12 auf 20 Jahre vor dem Beteiligungszeitpunkt ausgeweitet werden. Zudem soll ein neuer § 19a Abs. 1 S. 3 EStG-E eingefügt werden. Dieser stellt klar, dass die Regelung auch für vinkulierte Anteile anwendbar sein soll, welche nur mit Zustimmung des Unternehmens selbst übertragen werden können. Dies ist ein Mechanismus, der bei Anteilen an Start-Ups nahezu ausnahmslos vereinbart ist, um unerwünschte Entwicklungen des Geschäftskreises zu vermeiden. Diese gelten den Mitarbeitenden trotz des Veräußerungshindernisses als zugeflossen.

Die Änderungen wären zwar eindeutig eine Verbesserung gegenüber der derzeitigen Rechtslage. Gerade die Schwellenwerte sind jedoch weiterhin für viele Geschäftsmodelle von ambitionierten kapitalintensiven Start-Ups zu niedrig bemessen.



### 2.3. Geplante Abmilderung des harten Endes des Steueraufschubs

Zur Abmilderung der Dry-Income-Besteuerung sieht der aktuelle Entwurf zum Zukunftsfinanzierungsgesetz 3 Änderungen vor:

- Erhöhung der Höchstdauer des Besteuerungsaufschubs (sog. „Long-Stop“) von 12 auf 15 Jahre (§ 19a Abs. 4 S. 1 Nr. 2 EStG-E).
- Weiterer Besteuerungsaufschub ohne Long-Stop bei freiwilliger Haftungsübernahme der Lohnsteuer durch den Arbeitgeber (§ 19a Abs. 4a EStG-E).
- Besteuerung bei Beendigung des Dienstverhältnisses des Arbeitnehmers auf Basis der tatsächlich erhaltenen Vergütung für die Anteile (§ 19a Abs. 4 S. 4 EStG-E).

### 2.4. Weitere Anpassungen bzgl. dem Steueraufschub

Im aktuellen Entwurf zum Zukunftsfinanzierungsgesetz soll zudem die Einräumung einer Beteiligung durch einen Gesellschafter des Arbeitgebers vom Steueraufschub für Mitarbeiterbeteiligungen profitieren. Die im Regierungsentwurf noch vorgesehene Konzernklausel wurde wieder gestrichen. Hierbei handelt es sich um eine sehr praxisrelevante und zu begrüßende Neuerung. In der Regel sind es nämlich die Gründungsgesellschafter des Unternehmens, welche die Beteiligungen halten und welche überhaupt Anteile an die Mitarbeitenden übertragen können. Dies war bislang nicht steuerbegünstigt möglich und eröffnet nun neue Handlungsspielräume.

### 2.5. Möglichkeit der Pauschalbesteuerung entfallen

Der Referentenentwurf sah eine weitere Entlastung für die Steuerpflichtigen vor, indem dem Arbeitgeber ein Wahlrecht eingeräumt werden sollte, den Lohnsteuerabzug pauschal zu einem Steuersatz entsprechend der Abgeltungsteuer von 25 % (Flat-Tax), im Fall eines die Besteuerung auslösenden Ereignisses vornehmen zu können. Da diese Möglichkeit keinen Eingang in den Regierungsentwurf gefunden hat, bleibt demnach die aktuelle Rechtslage bestehen, wonach diese Einkünfte mit dem

persönlichen Steuersatz des Arbeitnehmers versteuert werden müssen.

### 2.6. Anhebung des Freibetrages

Durch die geplante Anhebung des Freibetrags in § 3 Nr. 39 EStG-E, soll der steuerfreie Bezug für die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung von Vermögensbeteiligungen von 1.440 Euro auf 2.000 Euro pro Kalenderjahr erhöht werden. Sollte der gewährte geldwerte Vorteil höher sein, müssen nicht die gesamten Einnahmen versteuert werden, sondern nur der den Freibetrag übersteigende Teil der Einnahmen. Die Anhebung bleibt damit hinter dem ursprünglichen Entwurf, welcher einen Freibetrag von 5.000 Euro vorsah, zurück. Diese Regelung ist für Start-Ups eher ein Tropfen auf den heißen Stein und daher keine Alternative zu einer vollständigen Verhinderung der Dry-Income-Besteuerung.

Kommt es binnen einer Haltefrist von 3 Jahren zur Veräußerung der Beteiligung, wirkt der in Anspruch genommene Freibetrag mindernd bezüglich der Anschaffungskosten und damit auch gewinnerhöhend. Dies gilt sowohl bei Veräußerungen von Kleinstbeteiligungen im Rahmen der Kapitaleinkünfte im Abgeltungstarif (§ 20 Abs. 4b EStG-E), als auch für Beteiligungen ab 1 % im Teileinkünfteverfahren (§ 17 Abs. 2a S. 6 EStG-E). Anschaffungskosten wären grundsätzlich der geldwerte Vorteil, welchem den Mitarbeitenden bei Gewährung der Anteile lohnsteuerlich zugerechnet wird. Effektiv geht damit der Vorteil des Freibetrags bei einer Veräußerung binnen der Haltefrist verloren – es verbleibt lediglich der tarifliche Vorteil der Befreiung im progressiven Steuertarif und die Gewinnerhöhung im Abgeltungstarif bzw. Teileinkünfteverfahren.

## 3. Anwendung

Die Änderungen sollen zum 1. Januar 2024 in Kraft treten.

## 4. Fazit

Für Start-Ups und KMU bietet das ZuFinG deutliche Erleichterungen, gute und qualifizierte Mitarbeiter unter



den dann verbesserten Rahmenbedingungen langfristig an das Unternehmen zu binden.

Die Neuregelungen im Zukunftsfinanzierungsgesetz schaffen ein besseres Klima für Investitionen. Die deutliche Ausweitung des Anwendungsbereichs des Steueraufschubs ist zu begrüßen. Die niedrigen Schwellenwerte waren bisher ein zentraler Kritikpunkt. Ob jedoch die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Mitarbeiterkapitalbeteiligungsprogramme sichergestellt ist, wird der Praxistest zeigen. Die Zustimmung durch den Bundesrat ist für den 15. Dezember geplant. Bei Fragen sprechen Sie uns gerne an!

---

**Dr. Petra Eckl**

Rechtsanwältin, Steuerberaterin  
Fachanwältin für Steuerrecht  
[petra.eckl@gsk.de](mailto:petra.eckl@gsk.de)

**Dr. Dirk Koch**

Rechtsanwalt, Steuerberater  
Fachanwalt für Steuerrecht  
[dirk.koch@gsk.de](mailto:dirk.koch@gsk.de)

**Dr. Katy Ritzmann**

Rechtsanwältin  
Fachanwältin für Gewerblichen Rechtsschutz  
[katy.ritzmann@gsk.de](mailto:katy.ritzmann@gsk.de)

**Dominik Berka**

Rechtsanwalt, Steuerberater, Dipl. Finanzwirt  
[dominik.berka@gsk.de](mailto:dominik.berka@gsk.de)

**Nicole Deparade**

Rechtsanwältin  
Fachanwältin für Arbeitsrecht  
[nicole.deparade@gsk.de](mailto:nicole.deparade@gsk.de)

**Clara López Hernando**

Rechtsanwältin, Abogada (Spanien)  
[clara.lopezhernando@gsk.de](mailto:clara.lopezhernando@gsk.de)

**Marc Nostitz**

Steuerberater  
[marc.nostitz@gsk.de](mailto:marc.nostitz@gsk.de)

**Stephan Wachsmuth, LL.M.**

Rechtsanwalt, Steuerberater  
Fachanwalt für Steuerrecht  
[stephan.wachsmuth@gsk.de](mailto:stephan.wachsmuth@gsk.de)



### Urheberrecht

GSK Stockmann – Alle Rechte vorbehalten. Die Wiedergabe, Vervielfältigung, Verbreitung und/oder Bearbeitung sämtlicher Inhalte und Darstellungen des Beitrages sowie jegliche sonstige Nutzung ist nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung von GSK Stockmann gestattet.

### Haftungsausschluss

Diese Mandanteninformation enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen eines Einzelfalles gerecht zu werden. Sie hat nicht den Sinn, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen jedweder Art zu sein. Sie stellt keine Beratung, Auskunft oder ein rechtsverbindliches Angebot auf Beratung oder Auskunft dar und ist auch nicht geeignet, eine persönliche Beratung zu ersetzen. Sollte jemand Entscheidungen jedweder Art auf Inhalte dieser Mandanteninformation oder Teile davon stützen, handelt dieser ausschließlich auf eigenes Risiko.

GSK Stockmann und auch die in dieser Mandanteninformation namentlich genannten Partner oder Mitarbeiter übernehmen keinerlei Garantie oder Gewährleistung, noch haftet GSK Stockmann und einzelne Partner oder Mitarbeiter in irgendeiner anderen Weise für den Inhalt dieser Mandanteninformation. Aus diesem Grund empfehlen wir, in jedem Fall eine persönliche Beratung einzuholen.

[www.gsk.de](http://www.gsk.de)



### GSK Stockmann

Rechtsanwälte Steuerberater Partnerschaftsgesellschaft mbB

#### BERLIN

Mohrenstraße 42  
10117 Berlin  
T +49 30 203907-0  
F +49 30 203907-44  
[berlin@gsk.de](mailto:berlin@gsk.de)

#### HEIDELBERG

Mittermaierstraße 31  
69115 Heidelberg  
T +49 6221 4566-0  
F +49 6221 4566-44  
[heidelberg@gsk.de](mailto:heidelberg@gsk.de)

#### FRANKFURT/M.

Bockenheimer Landstr. 24  
60323 Frankfurt am Main  
T +49 69 710003-0  
F +49 69 710003-144  
[frankfurt@gsk.de](mailto:frankfurt@gsk.de)

#### MÜNCHEN

Karl-Scharnagl-Ring 8  
80539 München  
T +49 89 288174-0  
F +49 89 288174-44  
[muenchen@gsk.de](mailto:muenchen@gsk.de)

#### HAMBURG

Neuer Wall 69  
20354 Hamburg  
T +49 40 369703-0  
F +49 40 369703-44  
[hamburg@gsk.de](mailto:hamburg@gsk.de)

---

#### LUXEMBURG

GSK Stockmann SA  
44, Avenue John F. Kennedy  
L-1855 Luxemburg  
T +352 271802-00  
F +352 271802-11  
[luxembourg@gsk-lux.com](mailto:luxembourg@gsk-lux.com)

---

#### LONDON

GSK Stockmann International  
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH,  
Zweigniederlassung London  
Queens House, 8-9 Queen Street  
London EC4N 1SP  
United Kingdom  
T +44 20 4512687-0  
[london@gsk-uk.com](mailto:london@gsk-uk.com)

Sitz der GmbH: München,  
Amtsgericht München  
HRB 281930  
Geschäftsführer:  
Dr. Mark Butt, Andreas Dimmling