

**Stellungnahme des  
Bundesverbandes Deutsche Startups e.V.  
zum Entwurf eines  
Gesetzes zur Stärkung des Fondsstandorts  
Deutschland (Fondsstandortgesetz – FoStoG)  
BT-Drucksache 19/27631**

## 1. Allgemeine Einordnung

Für Startups sind Mitarbeiterbeteiligungen von zentraler Bedeutung, um Mitarbeitende für sich zu gewinnen und zu halten und somit ein schnell wachsendes, erfolgreiches Unternehmen aufzubauen. Mithilfe von Mitarbeiterbeteiligungen können sie den systemischen Nachteil bei der Gewinnung von Mitarbeitenden gegenüber etablierten Unternehmen kompensieren. Mitarbeiterbeteiligungen stärken daher den Technologiestandort Deutschland und ermöglichen neue Formen der Teilhabe am wirtschaftlichen Erfolg von Mitarbeitenden. Im Hinblick auf die rechtlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen für Mitarbeiterbeteiligungen belegt Deutschland im internationalen Vergleich einen der letzten Plätze.

Vor diesem Hintergrund begrüßen wir als Startup-Verband ausdrücklich, dass die Bundesregierung das Thema Mitarbeiterbeteiligungen nach den Ankündigungen im Sommer 2020 mit dem Fondsstandortgesetz jetzt aufgreift.

Aufgrund der Ausgestaltung des Gesetzes gehen wir aber davon aus, dass die beabsichtigte positive Wirkung auf das deutsche Startup-Ökosystem leider ausbleiben wird. Insbesondere sehen wir in der Beschränkung der Beteiligungsinstrumente und in den nur unzureichenden Regelungen zur nachgelagerten Besteuerung (Dry income Besteuerung bei Arbeitgeberwechsel und nach 10 Jahren) gravierende Schwachstellen, die einer Anwendung des Gesetzes in der Praxis entgegenstehen. Daher konzentriert sich diese Stellungnahme ausschließlich auf diese beiden Punkte. Kommt es im weiteren Verfahren hier nicht zu entscheidenden Nachbesserungen bleibt das Gesetz wirkungslos. Im Übrigen verweisen wir auf unsere ausführliche [Stellungnahme zum Referentenentwurf](#).

## 2. Anwendungsbereich - Beteiligungsinstrumente | Keine Beschränkung auf echte Anteile

Nach dem Regierungsentwurf des Fondsstandortgesetzes fallen keine für Startups praktisch nutzbaren Beteiligungsinstrumente in den Anwendungsbereich des Gesetzes. Denn Mitarbeitende über eine unmittelbare Beteiligung an einer GmbH zu beteiligen (Startups nutzen die Rechtsform der GmbH nahezu ausschließlich) ist nicht praktikabel. Schon allein der signifikante administrative Aufwand für die Schaffung und Übertragung von GmbH-Geschäftsanteilen und die damit einhergehenden Kosten sind für Startups nicht tragbar. Wichtiger noch ist das bestehende Obstruktionspotential, das nach dem geltenden Gesellschaftsrecht mit echten Anteilen einhergeht. Gerade für schnell skalierende Unternehmen mit einer oftmals rasant ansteigenden Anzahl an Mitarbeitenden ist das schlicht nicht darstellbar.

Daher sollten in jedem Fall zumindest auch sämtliche Formen der indirekten Beteiligung, inklusive sogenannter Pooling-Vehikel, von den Neuregelungen umfasst sein. Es sollte auch klargestellt werden, dass auch die Beteiligung von Mitarbeitenden, die in Tochterunternehmen angestellt sind, eine Vermögensbeteiligung "am Unternehmen des Arbeitgebers" ist. Kommt es hier nicht zu entscheidenden Nachbesserungen, bleibt das Gesetz allein aufgrund der Beschränkung des Anwendungsbereichs ohne praktische Relevanz.

In der internationalen Praxis werden in der Regel erst zu einem späteren Zeitpunkt ausübbar Anteilsoptionen eingesetzt, um Mitarbeitende zu beteiligen. Bei der Verwendung von Anteilsoptionen ist im Gegensatz zu echten Anteilen weit weniger administrativer Aufwand erforderlich. Aus diesen Gründen sollte der Anwendungsbereich auch für Anteilsoptionen gelten, z.B. in dem der innere Wert der Anteilsoptionen als zugeflossener Vorteil im Sinne von § 19a Abs. 1 EStG-E gilt.

Wir verwiesen in diesem Kontext auf die erst kürzlich verabschiedete Erklärung des [Startup Nations Standards of Excellence](#). Auch die Bundesrepublik Deutschland hat diese Absichtserklärung unterzeichnet und sich damit u.a. zu international wettbewerbsfähigen Regelungen für Mitarbeiterbeteiligungen verpflichtet. Diese Selbstverpflichtung der Bundesrepublik Deutschland sollte unbedingt auch der Leitgedanke des weiteren Gesetzgebungsverfahrens zum Fondsstandortgesetz werden.

### **3. Dry Income-Besteuerung vermeiden**

#### **A. § 19 Abs. 4 S. 1 Nr. 3 EStG-E | Keine Dry-Income Besteuerung durch Arbeitgeberwechsel**

Nach dem Regierungsentwurf müssten Mitarbeitende ihnen gewährte Vorteile aufgrund eines Arbeitgeberwechsels (nach-)versteuern. Diese Regelung konterkariert die Absicht des Gesetzes, Dry-Income-Besteuerung zu vermeiden, und führt unserer Auffassung nach dazu, dass das Gesetz in der Praxis kaum Anwendung finden wird. Mitarbeitende werden dieses nicht zumutbare Risiko nicht eingehen.

Zu berücksichtigen ist auch das Scheitern und die Insolvenz von Startups. Hier wirkt sich die Besteuerung besonders belastend aus. Im Zweifel verliert der Mitarbeitende nicht nur ihren/seinen Arbeitsplatz, sondern wird noch zusätzlich mit einer Steuer belastet. Das ist nicht hinnehmbar.

Eine Regelung ist auch unter dem Aspekt der Bindung an das Unternehmen nicht erforderlich. Denn die Bindung an das Unternehmen stellen die Unternehmen aus Eigeninteresse sicher, indem die Beteiligung erst nach und nach über die Dauer der Betriebszugehörigkeit erarbeitet wird (i.d.R. über 3-5 Jahre, sog. Vesting-Periode). Anteile (oder Anteilsoptionen) werden nie "sofort" gewährt.

Es wird teilweise als Argument für die Besteuerung bei Arbeitgeberwechsel angeführt, dass das im Hinblick auf die Vorgaben des Lohnsteuerabzugsverfahrens und aus administrativen Gründen erforderlich sei. Das halten wir für nicht zutreffend.

Der neue Arbeitgeber wäre bei Einführung des § 19a EStG-E auch nach aktueller Rechtslage nicht dazu verpflichtet, den vorläufig nicht besteuerten Betrag bei der Veräußerung der Vermögensbeteiligung abzuführen. Es handelt sich bei dem zu versteuernden Vermögenszufluss nämlich nicht um Entgelt für die Leistungen im Rahmen des Dienstverhältnisses mit dem neuen Arbeitgeber, also weder um eine echte noch unechte Lohnzahlung durch Dritte i.S.v. § 38 I 3 EStG.

Bereits nach aktueller Rechtslage sollte durch den Arbeitgeberwechsel kein übermäßiger Aufwand im Lohnsteuerabzugsverfahren entstehen oder die Gefahr bestehen, dass der Fiskus ihm zustehende Steuerzahlungen nicht erhält, weil er von der Anteilsveräußerung (und der damit einhergehenden Fälligkeit der Lohnsteuer) keine Kenntnis erlangt (es handelt sich um Bezüge nach Ende des Dienstverhältnisses, auf die § 38 IV 1 u. 2 EStG zumindest entsprechend angewandt würde).

Ohne eine Vermeidung der Dry-Income-Besteuerung beim Arbeitgeberwechsel bleibt das Gesetz wirkungslos. § 19 Abs. 4 S. 1 Nr. 3 EStG-E sollte daher in jedem Fall gestrichen werden.

### **B. § 19 Abs. 4 S. 1 Nr. 2 EStG-E | Keine Dry-Income-Besteuerung nach zehn Jahren**

Die gewährten Vorteile aus der Mitarbeiterbeteiligung unterliegen im Regierungsentwurf spätestens nach Ablauf von 10 Jahren nach ihrer Gewährung der Besteuerung. Auch diese Regelung ist für die beteiligten Mitarbeitenden kaum zumutbar und widerspricht dem gesetzgeberischen Anliegen, "Dry-Income" zu verhindern.

Für diese zeitliche Beschränkung gibt es unseres Erachtens keine sachliche Rechtfertigung. Bevor Mitarbeitende ihre/seine Beteiligung veräußern, können sie den Erlös nicht zur Begleichung der Steuerlast einsetzen. Gerade bei Unternehmen mit – gesamtwirtschaftlich besonders wünschenswerter – Ausrichtung auf forschungs- und entwicklungsintensive Geschäftsmodelle dauert es aber häufig deutlich mehr als zehn Jahre, bis Mitarbeitende die Möglichkeit dazu haben. Prominente Beispiele hierfür sind z.B. die deutschen Biotechnologie-Unternehmen BioNTech und Curevac.

Auch § 19 Abs. 4 S. 1 Nr. 2 EStG-E sollte daher in jedem Fall gestrichen werden.

### **Zum Bundesverband Deutsche Startups e.V.**

Der Bundesverband Deutsche Startups e.V. (Startup-Verband) wurde im September 2012 in Berlin gegründet und vertritt derzeit mehr als 1.000 Mitglieder. Der Verein ist Repräsentant und Stimme der Startups in Deutschland. Er erläutert und vertritt die Interessen, Standpunkte und Belange von Startup-Unternehmen gegenüber Gesetzgebung, Verwaltung und Öffentlichkeit. Übergeordnetes Ziel des Vereins ist es, Startups in Deutschland zu stärken und zu fördern.