

# **Zukunftsfinanzierungsgesetz**

**EY-Stellungnahme**

Stand: Regierungsentwurf vom 16.08.2023



## Inhaltsverzeichnis

---

1.	Executive Summary .....	1
2.	Steuerliche Förderung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen .....	1
2.1	Änderungen in § 3 Nr. 39 EStG .....	1
2.1.1	Erhöhung des Freibetrags .....	1
2.1.2	Zusätzlichkeitskriterium .....	4
2.1.3	Sozialversicherung .....	4
2.2	Haltefrist .....	5
2.3	Änderungen in § 19a EStG .....	6
3.	Änderungen des Umsatzsteuergesetzes .....	7

## 1. Executive Summary

---

Mit dem am 16.08.2023 veröffentlichten Regierungsentwurf eines Gesetzes zur Finanzierung von zukunftsichernden Investitionen (Zukunftsfinanzierungsgesetz - ZuFinG) beabsichtigt der Gesetzgeber, die Leistungsfähigkeit des deutschen Kapitalmarkts zu stärken und die Attraktivität des deutschen Finanzstandorts zu erhöhen.

Neben zahlreichen Änderungen z.B. im Gesellschafts-, Aufsichts- oder Aktienrecht zielt das ZuFinG insbesondere auf weitere Verbesserung der steuerlichen Rahmenbedingungen für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen. Diesen Ansatz halten wir für begrüßenswert, da die Mitarbeiterkapitalbeteiligung nicht nur als Finanzierungsinstrument interessant ist, sondern darüber hinaus gerade für junge Unternehmen eine wichtige Funktion im Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter erfüllen kann. Nicht zuletzt bietet sie sich als sinnvolles Instrument zur Förderung des privaten Vermögensaufbaus an.

Als Stellschrauben hierfür wählt der Entwurf insbesondere die Anhebung des Freibetrags in § 3 Nr. 39 EStG sowie die Ausweitung des Anwendungsbereichs der Regelung zur aufgeschobenen Besteuerung in § 19a EStG.

Diesen von der Bundesregierung vorgeschlagenen Ansatz halten wir für nachvollziehbar und an vielen Stellen im Gesetzentwurf auch für sinnvoll umgesetzt. An anderen Stellen bleibt der Entwurf dagegen hinter dem zurück, was im Steuerrecht für eine attraktivere Ausgestaltung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung möglich wäre. Wir möchten daher insbesondere die folgenden Verbesserungen anregen:

- Im Rahmen von § 3 Nr. 39 EStG sollte auf das Zusätzlichkeitskriterium verzichtet werden, da dies Beteiligungsmodelle mit Entgeltumwandlungsfunktion von der Steuerbefreiung ausschließen würde, sofern sie den Wert von 2.000€ überschreiten. Ebenfalls sollte ermöglicht werden, dass solche Beteiligungsmodelle mit optionaler Entgeltumwandlung nicht dazu

führen, dass trotz eines Steuerfreibetrages Sozialabgaben fällig werden.

- Ferner sollte auf die 3-jährige Haltefrist verzichtet werden, da diese zu einer deutlichen Verschlechterung der bisherigen Regelung führen und entgegen der Novellierungsintention Mitarbeiterbeteiligungsprogramme unattraktiver machen würde.
- Im Rahmen von § 19a EStG sollte eine Ausweitung der Regelung auch auf Sozialabgaben erfolgen, da die „dry-income“ Problematik nicht auf steuerlicher Ebene allein gelöst werden kann. Daher sollte eine parallel ausgestaltete Lösung für das Sozialversicherungsrecht geschaffen werden. Andernfalls würde dies eine Belastung der Mitarbeiter bei Übertragung der Vermögensbeteiligung in Höhe der Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung von ca. bis zu 20% bedeuten.
- Darüber hinaus wäre die Schaffung von Leitlinien zur Bewertung von Vermögensbeteiligungen wünschenswert, da die Bewertung dieser bei nicht börsennotierten Unternehmen in der Praxis oft schwierig ist.
- Im aktuellen Gesetzentwurf fehlen klare Bestimmungen zur Besteuerung von vinkulierten Anteilen, was zu Unsicherheiten führt. Es ist daher dringend erforderlich, diese Lücke schnell zu schließen, um Klarheit zu schaffen.

## 2. Steuerliche Förderung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen

---

### 2.1 Änderungen in § 3 Nr. 39 EStG

---

#### 2.1.1 Erhöhung des Freibetrags

Um die steuerlichen Rahmenbedingungen für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen zu verbessern, soll der

Freibetrag in § 3 Nr. 39 EStG-E, unter dem der Vorteil des Arbeitnehmers aus der unentgeltlichen oder verbilligten Überlassung bestimmter Vermögensbeteiligungen steuerfrei ist, von derzeit 1.440 Euro auf 5.000 Euro pro Kalenderjahr angehoben werden (§ 3 Nr. 39 Satz 1 EStG-E).

## 2.1.2 Zusätzlichkeitskriterium

Allerdings soll die Regelung um ein Zusätzlichkeitskriterium ab einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung von mehr als 2.000 Euro ergänzt werden. Die Steuerbefreiung soll dann nur noch gewährt werden, wenn das sog. Zusätzlichkeitskriterium („zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“, vgl. § 8 Abs. 4 EStG-E) erfüllt wird (§ 3 Nr. 39 Satz 2 EStG-E). Liegt eine Beteiligung, die durch Entgeltumwandlung finanziert wurde, über diesem Wert, wäre sie infolgedessen insoweit nicht mehr steuerlich begünstigt. Diese Neuregelung kontrariert den Zweck, Mitarbeiterkapitalbeteiligungen zu fördern und wird die Beliebtheit von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen eintrüben. Dass der Gesetzgeber die positive Wirkung einer ermöglichten Entgeltumwandlung erkannte, zeigte er in der bisherigen rechtlichen Würdigung. Im Referentenentwurf des Fondsstandortgesetz aus dem Jahre 2020 wird beispielsweise aufgegriffen, dass die Attraktivität der Vermögensbeteiligung durch die Möglichkeit der Entgeltumwandlung erhöht wird.

Die Begründung des Entwurfs für den Wegfall der Entgeltumwandlung, dass diese zu „unerwünschten Lohnoptimierungen“ führen könnte, können wir insofern nicht nachvollziehen, als die Steuerbegünstigung des § 3 Nr. 39 EStG in seiner gegenwärtigen Ausgestaltung für eine „Lohnoptimierung“ nicht unmittelbar geeignet ist. Dagegen spricht, dass die Vermögensbeteiligung mindestens „allen“ Mitarbeitenden mit einjähriger Betriebszugehörigkeit angeboten werden müssen, was eine individuelle Prämie (bzw. „Lohnoptimierung“) ausschließt. Sofern die Attraktivität von Mitarbeiterbeteiligung durch steuerliche Rahmenbedingungen gefördert werden soll, sollte eine Mitarbeiterbeteiligung steuerlich vorteilhafter sein als Arbeitslohn in Geld. Je nach Risikoempfinden des Arbeitnehmers würde die vom Gesetzgeber als Lohnoptimierung verstandene steuerliche Attraktivität einen Anreiz dafür setzen, sich für eine Beteiligung anstelle des klassischen Arbeitslohnes in Geld zu entscheiden.

Selbst wenn - ungeachtet der Ausführungen im vorigen Absatz - ein Lohnoptimierungscharakter durch eine entgeltumwandlungsbasierte Mitarbeiterkapitalbeteiligung zu erkennen wäre, erschließt sich uns deren Vermeidungsnotwendigkeit nicht. Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben an vielen Stellen im hiesigen Steuerrecht die Möglichkeit, Arbeitslohn steuerlich zu optimieren. Auch für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen sollte dies weiterhin bis zum vollen Freibetrag möglich sein.

Zudem sind insbesondere im Mittelstand teilweise Gehaltsumwandlungen nicht unüblich (z.B. im Rahmen von Genussrechtsprogrammen). Die Erhöhung des Freibetrags (welche grds. auch noch allen Mitarbeitern zugutekommen muss, die mindestens ein Jahr oder länger im Unternehmen sind) wird in diesem Umfeld vorraussichtlich nicht ohne weiteres „on top“ gewährt/finanziert werden können. Zahlreiche bestehende Ausgestaltungen würden künftig nicht mehr von der vollen, erhöhten Steuerfreiheit profitieren können.

**Petitum:** Auf die Einführung des Zusätzlichkeitskriteriums in § 3 Nr. 39 EStG-E sollte verzichtet werden, da es Beteiligungsmodelle mit Entgeltumwandlungsoption von der Steuerbefreiung ausschließt, soweit sie den Wert von 2.000 Euro überschreiten. Lohnoptimierungen sind hierdurch ohnehin nur bedingt realisierbar und werden auch an anderen Stellen ermöglicht.

Der Bundesrat hat in seiner Stellungnahme einen teilweise abweichenden Vorschlag unterbreitet. Gemäß dieser Empfehlung soll der Freibetrag, wie im Regierungsentwurf vorgesehen, für alle Arbeitnehmer auf 2.000 Euro angehoben werden, ebenfalls ohne ein Zusätzlichkeitskriterium zu berücksichtigen. Dies bedeutet, dass auch Gehaltsumwandlungen bis zu diesem Betrag möglich sein würden. Für Start-Ups und KMU (nicht aber für andere Unternehmen) soll der Freibetrag auf 5.000 Euro angehoben werden.

Der Bundesrat begründet diese Vorschläge damit, dass die ursprünglich geplante generelle Anhebung des Freibetrages für den geldwerten Vorteil aus der unentgeltlichen oder verbilligten Überlassung von Vermögensbeteiligungen am Unternehmen des Arbeitgebers von 1.440 Euro auf 5.000 Euro als sachlich nicht gerechtfertigt angesehen wird.

**Petitum:** Der Vorschlag des Bundesrats, auf das Zusätzlichkeitskriterium zu verzichten, ist grundsätzlich zu begrüßen. Dennoch sollte darauf verzichtet werden, den Freibetrag lediglich für KMU und Start-Ups auf 5.000 Euro zu erhöhen. Im internationalen Vergleich besteht in Deutschland auch außerhalb dieser Bereiche Nachbesserungsbedarf. Die Attraktivität von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen ist eine grundsätzliche Thematik, die sich nicht spezifisch auf Start-Ups beschränkt und in anderen Rechtsordnungen besser gefördert wird (z.B. UK, Frankreich, Israel, USA, etc.).

## 2.1.3 Sozialversicherung

Im sozialversicherungsrechtlichen Kontext ist das Erfordernis der Zusätzlichkeit ebenfalls von entscheidender Bedeutung. Die Befreiung von Sozialabgaben tritt nur ein, wenn die Leistung zusätzlich zum regulären Arbeitslohn gewährt wird. Bei Entgeltumwandlungen fehlt in der Regel jedoch der Charakter der Zusätzlichkeit der neu entstandenen Leistung. Praktisch bedeutet dies, dass eine Mitarbeiterbeteiligung, die durch

Gehaltsumwandlung finanziert wird, zwar steuerlich gefördert werden kann, jedoch nicht automatisch zur Befreiung von Sozialversicherungsbeiträgen führt. Die Beitragsfreiheit tritt nur ein, wenn die Mitarbeiterbeteiligung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Gehalt gewährt wird.

**Petitum: Es sollte sichergestellt werden, dass analog zum Steuerrecht die Sozialversicherungsbeiträge auch bei Entgeltumwandlungen bis zu einem Wert des Vorteils von 5.000 Euro entfallen.**

## 2.2 Haltefrist

Erstmalig soll für nach § 3 Nr. 39 EStG steuerfrei bezogene Mitarbeiterkapitalbeteiligungen eine „mittelbare Haltefrist“ in § 20 Abs. 4b EStG-E eingeführt werden. Bisher können die nach § 3 Nr. 39 EStG begünstigt überlassene Vermögensbeteiligungen vom Arbeitnehmer ohne Verlust der Steuerfreiheit unmittelbar nach der Überlassung ohne gesetzliche Sperr- bzw. Haltefristen veräußert werden. Dies käme im Ergebnis einer unerwünschten steuerfreien Barlohnzahlung gleich. Durch die Einführung des § 20 Abs. 4b EStG-E soll daher mittelbar ein Anreiz zur Einhaltung einer Haltefrist gesetzt werden. Danach sollen die steuerfreien geldwerten Vorteile nicht zu den Anschaffungskosten der Beteiligung gehören, wenn die Beteiligung innerhalb von drei Jahren veräußert oder unentgeltlich übertragen wurde. Die Folge wäre, dass die Abgeltungsteuer i.H.v. 25 Prozent plus Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer nicht nur auf einen etwaigen Veräußerungsgewinn, sondern auch auf den bisher steuerfrei belassenen Lohnanteil erhoben werden würde. Die Regelung soll über § 17 Abs. 2a Satz 6 EStG-E auch für Fälle gelten, in denen der Arbeitnehmer zu mind. 1 Prozent am Unternehmen des Arbeitgebers beteiligt ist.

Der Bundesrat hat sich in seiner Stellungnahme gegen eine Haltefrist ausgesprochen, uns erscheint sie ebenfalls nicht geboten und verschlechtert die steuerliche Attraktivität der Beteiligung am Arbeitgeberunternehmen.

Weiterhin ist die Nachverfolgung des Aktienbesitzes über die drei Jahre mit erheblichem administrativen Aufwand für Arbeitgeber und/oder Administratoren von Aktienplänen verbunden. Auch die wohl geplante Übertragung des Monitorings der Haltefrist auf die depotführenden Banken und Kreditinstitute wird bei diesen zu höherem Aufwand und Kosten führen, die höchstwahrscheinlich an die Kunden weitergegeben werden.

Außerdem setzt die Haltefrist voraus, dass mit dem Regierungsentwurf tatsächlich alle Rechtsunsicherheiten mit Blick auf die „dry income“-Problematik gelöst werden. Dies kann aber erst durch praktische Umsetzung innerhalb der Finanzverwaltung evaluiert werden. Sollte weiterhin „dry income“ durch eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung ausgelöst werden, versperrt die

Haltefrist den in der Praxis nicht unüblichen „sell-to-cover“-Ansatz, wonach ein Teil der Mitarbeiterkapitalbeteiligung unmittelbar nach dem Zufluss veräußert wird, um die notwendigen Steuern und Sozialabgaben entrichten zu können.

Die Haltefrist führt daher in Fällen von „dry income“ unweigerlich zur Frage nach der Finanzierung der Lohnsteuer und den Arbeitnehmerbeiträgen zur Sozialversicherung. Dies trübt die an sich gute Intention, den Arbeitnehmer am Unternehmen zu beteiligen und diesen damit zu incentivieren und zu motivieren. Die Steigerung der Attraktivität von Mitarbeiterbeteiligungen hängt wesentlich von der Akzeptanz dieses Vergütungsmittels durch die Arbeitnehmer ab. Die Erfahrung zeigt, dass Arbeitnehmer i. d. R. weniger die Chance und die ggf. zu erzielende Incentivierung sehen werden, wenn sie ohne die entsprechenden liquiden Mittel gezwungen sind, Steuern für einen ungewissen und nicht direkt veräußerbaren Gegenwert zu finanzieren.

Weiterhin macht die vorgeschlagene Haltefrist für Pläne, bei welchen eine Beteiligung erst nach Ablauf einer Erdienungsperiode an Teilnehmer geliefert werden, die Rahmenbedingungen unattraktiver, da sich für die Empfänger zwei Fristen (Erdienungsperiode und Haltefrist) aufzaddieren können. Bei sog. Share-Matching-Plänen ist eine Form der Ausgestaltung die Lieferung von zusätzlichen Anteilen je erworbenem Anteil nach Ablauf einer Erdienungsperiode bzw. Wartefrist. Dies könnte bedeuten, dass vom Arbeitnehmer planmäßig erworbene Anteile bereits über die Erdienungsperiode gehalten wurden und die nach deren Ablauf gelieferten Anteile erneut für die Dauer der steuerlichen Haltefrist gehalten werden müssen, um in den vollen Genuss des Freibetrags für diese Anteile zu kommen. Beträgt zum Beispiel die Erdienungsfrist 3 Jahre, ergäbe sich für das gesamte Matching-Programm eine einzuhaltende Frist von 6 Jahren (3 Jahre Erdienungsperiode und 3 Jahre steuerliche Haltefrist für die zusätzlich erdienten Anteile), was heutzutage nicht mehr zeitgemäß erscheint. Der im internationalen Vergleich bestehende Attraktivitätsnachteil würde folglich in der aktuellen Ausgestaltung bestehen bleiben. Viele Länder haben hier klare Regeln und fördern die Attraktivität von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen durch die wirksame Vermeidung von dry income und/oder einer begünstigten Besteuerung (z. B. UK, Frankreich, Israel, USA etc.).

Eine Ausnahme für (Matching-)Aktien, die über mindestens 3 Jahre erdient werden, könnte dem Abhilfe schaffen - würde jedoch die Komplexität entsprechend erhöhen und ist daher wenig förderlich.

**Petitum: Auf die Einführung einer Haltefrist in § 20 Abs. 4b EStG-E sollte verzichtet werden. Die Stellungnahme des Bundesrates zur Haltefrist ist daher zu begrüßen.**

## 2.3 Änderungen in § 19a EStG

Nach der durch das Fondsstandortgesetz (BStBl. I 2021, S. 1498) eingefügten Norm des § 19a EStG wird die Besteuerung der geldwerten Vorteile aus bestimmten Vermögensbeteiligungen zur Vermeidung der Besteuerung eines sog. „dry income“ unter bestimmten Voraussetzungen aufgeschoben (etwa zum Zeitpunkt der Veräußerung), wenn diese einem Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. Der Anwendungsbereich des § 19a EStG soll nun erweitert werden.

So sollen künftig auch von den (Gründungs-)Gesellschaftern gewährte Beteiligungen grundsätzlich begünstigt sein. Des Weiteren sollen als Unternehmen des Arbeitgebers i.S. des § 19a Abs. 1 Satzes 1 EStG auch Unternehmen i.S. des § 18 AktG gelten (sog. Konzernklausel). Nach § 19a Abs. 3 EStG greift die Förderung nur, wenn das Unternehmen des Arbeitgebers im Zeitpunkt der Übertragung der Vermögensbeteiligung EUrechtlich als Kleinstunternehmen bzw. kleines oder mittleres Unternehmen (KMU) einzustufen ist. Die Anknüpfungspunkte hierzu sollen erweitert werden.

Auch die zeitliche Komponente der Nachversteuerungsregelung in § 19a Abs. 4 soll angepasst und der spätestmögliche Zeitpunkt der aufgeschobenen Besteuerung von zwölf auf 20 Jahre verlängert werden (§ 19a Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 EStG-E). Dies soll laut der Gesetzesbegründung auch für Vermögensbeteiligungen gelten, die vor 2024 übertragen werden bzw. wurden.

Weitere Änderungen betreffen etwa Fälle sog. Leaver-Events (d. h. Verlassen des Unternehmens) mit einem Rückerwerb der Anteile durch den Arbeitgeber, einen Gesellschafter des Arbeitgebers oder einem Konzernunternehmen i. S. des § 18 AktG. Ebenso soll eine besondere Haftungsregelung für die Tatbestände „Ablauf von 20 Jahren“ und „Beendigung des Dienstverhältnisses“ eingeführt werden.

Die im Referentenentwurf noch verankerte Möglichkeit der Pauschalversteuerung mit einem Steuersatz von 25 % (zzgl. Solidaritätszuschlag) für alle Besteuerungstatbestände des § 19a Abs. 4 Satz 1 EStG (d. h. Übertragung der Vermögensbeteiligung, Zeitablauf von künftig 20 Jahren, Beendigung des Dienstverhältnisses) wurde nicht in den Regierungsentwurf übernommen.

Die geplante Ausweitung des Geltungsbereichs des § 19a EStG stellt besonders für Start-ups und junge Unternehmen grundsätzlich eine deutliche Verbesserung dar, wobei für die Umsetzung in der Praxis insbesondere der Umgang mit echten Anteilen entscheidend sein wird. Start-ups firmieren häufig als GmbH, wodurch die Ausgabe (und Rückkauf im Falle einer Kündigung) von echten Anteilen einen erheblichen administrativen Aufwand erfordert (beispielsweise Notar, Aufsetzen von Pooling Gesellschaften, ggf. (zusätzliche)

Treuhandkonstruktionen) und mit entsprechenden zusätzlichen Kosten einhergeht. Weiterhin ist es unserer Erfahrung nach häufig nicht gewünscht, Mitarbeitern echte Anteile unmittelbar am Arbeitgeberunternehmen zu gewähren, um beispielsweise Mitspracherechte gebündelt bei den Gründern und Investoren zu halten. Die entsprechende Problematik könnte beispielsweise durch eine eigene Anteilsklasse (ggf. ergänzend zu den vorgesehenen Aktien mit Mehrstimmrechten) oder geringere Anforderungen an formelle Hürden gemindert werden.

Die Bewertung von nicht börsennotierten Anteilen ist in der Praxis regelmäßig mit Unsicherheiten behaftet. Die entsprechenden Vorgaben des Bewertungsgesetzes sind vage, sodass es an klaren praxisorientierten Vorgaben mangelt. Im internationalen Kontext werden in verschiedenen Jurisdiktionen Bewertungsmethoden genutzt, die von der deutschen Finanzverwaltung nicht anerkannt werden. Hier sind klare und verbindliche Vorgaben mit dem notwendigen Praxisbezug hilfreich und wünschenswert. Zwar besteht gemäß § 19a Abs. 5 EStG grundsätzlich die Möglichkeit, Werte vom Finanzamt bestätigen zu lassen; dies kann allerdings nur nach Übertragung erfolgen, was zwangsläufig die Frage nach den Alternativen offenlässt, falls die Finanzverwaltung zu einer abweichenden Feststellung kommen würde.

Es besteht außerdem weiterer Handlungsbedarf, um sicherzustellen, dass die Reform tatsächlich in der Praxis wirksam umgesetzt werden kann. In der Vergangenheit wurden Beteiligungen an Start-ups nämlich oft durch vinkulierte Anteile vergeben, die nur eingeschränkt und unter regulierten Bedingungen gehandelt werden konnten. Im aktuellen Gesetzentwurf fehlen jedoch klare Bestimmungen zur Besteuerung solcher Anteile, was zu Unsicherheiten führt. Es ist daher dringend erforderlich, diese Lücke schnell zu schließen, um Klarheit zu schaffen.

**Petitum: Die Ausweitung des Geltungsbereichs ist zu begrüßen, bleibt jedoch vom Umgang mit echten Anteilen abhängig. Unklarheiten in Bewertungsfragen und zur Besteuerung von vinkulierten Anteilen sollten systematisch beseitigt werden.**

**Es ist positiv anzumerken, dass der Bundesrat die steuerliche Behandlung von vinkulierten Anteilen in seiner Empfehlung ebenfalls aufgegriffen hat und bereits einen Regelungsvorschlag unterbreitet hat.**

Darüber hinaus gilt die Verschiebung des Besteuerungszeitpunkts lediglich für Lohn-/Einkommensteuerzwecke, nicht jedoch für die Sozialabgaben, die bereits bei vergünstigter Überlassung der Anteile fällig wäre. Dies führt dazu, dass die Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung (sofern die Beitragsbemessungsgrenzen nicht bereits durch das reguläre Gehalt erreicht sind) aus dem regulären Nettogehalt finanziert werden müssen.

In unserer täglichen Beratungspraxis haben wir bisher keinen Fall gehabt, in dem der § 19a EStG angewendet wurde. Es bleibt abzuwarten, ob die geplanten Änderungen die Attraktivität und Praxisrelevanz dieser Regelung positiv beeinflussen.

*Petitum: Wie der Bundesrat in seinen Empfehlungen bereits zutreffend ausführt, sollte eine entsprechende Regelung für die Sozialversicherung eingeführt werden, die an das Steuerrecht angepasst ist, da ansonsten die Wirkung der Regelung reduziert wird.*

### **3. Änderungen des Umsatzsteuergesetzes**

---

Ferner wird beabsichtigt, Änderungen in § 4 Nr. 8 Buchst. a und h UStG-E umzusetzen. Die Anpassung des § 4 Nr. 8 Buchst. a UStG-E realisiert eine begrüßenswerte Anpassung des deutschen Rechts an die Mehrwertsteuersystemrichtlinie. Insbesondere ist zu befürworten, dass damit eine Steuerfreiheit von Konsortialführerleistungen ermöglicht wird. Die intendierte Änderung des § 4 Nr. 8 Buchst. h UStG-E bewerten wir ebenfalls positiv, da die vorher notwendige Vergleichbarkeitsprüfung entfällt.

*Petitum: Die Änderungen im Umsatzsteuergesetz sind zu begrüßen, insbesondere die Steuerfreiheit von Konsortialführerleistungen.*

## EY | Building a better working world

Mit unserer Arbeit setzen wir uns für eine besser funktionierende Welt ein. Wir helfen unseren Kunden, Mitarbeitenden und der Gesellschaft, langfristige Werte zu schaffen und das Vertrauen in die Kapitalmärkte zu stärken.

In mehr als 150 Ländern unterstützen wir unsere Kunden, verantwortungsvoll zu wachsen und den digitalen Wandel zu gestalten. Dabei setzen wir auf Diversität im Team sowie Daten und modernste Technologien in unseren Dienstleistungen.

Ob Assurance, Tax & Law, Strategy and Transactions oder Consulting: Unsere Teams stellen bessere Fragen, um neue und bessere Antworten auf die komplexen Herausforderungen unserer Zeit geben zu können.

„EY“ und „wir“ beziehen sich in dieser Publikation auf alle deutschen Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited (EYG). Jedes EYG-Mitgliedsunternehmen ist rechtlich selbstständig und unabhängig. Ernst & Young Global Limited ist eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach englischem Recht und erbringt keine Leistungen für Mandanten. Informationen darüber, wie EY personenbezogene Daten sammelt und verwendet, sowie eine Beschreibung der Rechte, die Einzelpersonen gemäß der Datenschutzgesetzgebung haben, sind über [ey.com/privacy](http://ey.com/privacy) verfügbar. Weitere Informationen zu unserer Organisation finden Sie unter [ey.com](http://ey.com).

In Deutschland finden Sie uns an 20 Standorten.

© 2023 Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
All Rights Reserved.

ED None

EY ist bestrebt, die Umwelt so wenig wie möglich zu belasten. Diese Publikation wurde auf FSC®-zertifiziertem Papier gedruckt, das zu 60 % aus Recycling-Fasern besteht.

Diese Publikation ist lediglich als allgemeine, unverbindliche Information gedacht und kann daher nicht als Ersatz für eine detaillierte Recherche oder eine fachkundige Beratung oder Auskunft dienen. Es besteht kein Anspruch auf sachliche Richtigkeit, Vollständigkeit und/oder Aktualität. Jegliche Haftung seitens der Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und/oder anderer Mitgliedsunternehmen der globalen EY-Organisation wird ausgeschlossen.

---

Verfasser  
National Office Tax

Copyright: Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. 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 der Ernst & Young GmbH gestattet. Es wird – auch seitens der jeweiligen Autoren – keine Gewähr und somit auch keine Haftung für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der Inhalte und Darstellungen übernommen. Diese Publikation ersetzt keine Steuerberatung.



Ernst & Young GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
Flughafenstraße 61  
70629 Stuttgart  
Telefon: (0711) 9881 - 0

Internet: <http://www.de.ey.com>