

Vereinfachend kann der Arbeitgeber den Wert der Vermögensbeteiligung beim **einzelnen Arbeitnehmer** auch ermitteln, indem er sich auf den Tag oder Vortag der Ausbuchung der Wertpapiere aus seinem Bestand stützt. Für **alle Begünstigten** kann auch einheitlich der durchschnittliche Wert der Vermögensbeteiligungen angesetzt werden. Das Zeitfenster der Überlassung darf aber nicht mehr als einen Monat betragen. Diesen Durchschnittskurs kann sowohl der Arbeitgeber im Lohnsteuerabzugsverfahren als auch der Angestellte bei seiner Veranlagung verwenden.

Der **geldwerte Vorteil** ergibt sich wie folgt:

	(Kurs-)Wert der Vermögensbeteiligung bei der Überlassung	
–	Preis, zu dem die Vermögensbeteiligung dem Arbeitnehmer überlassen wird	
=	Bemessungsgrundlage für den Freibetrag und die Lohnsteuer	

Wann der Beschluss gefasst wurde, den Arbeitnehmern die Beteiligung anzubieten oder zu überlassen, und wann das Rechtsgeschäft abgeschlossen wurde, ist unmaßgeblich. Bei einer Verbilligung ist es ferner unerheblich, ob der Arbeitgeber einen prozentualen Abschlag auf den Wert der Vermögensbeteiligung oder einen Preisvorteil in Form eines Festbetrags gewährt.

Hinweis

Muss der Arbeitnehmer aufgrund der getroffenen Vereinbarung einen höheren Kaufpreis als den Kurswert der Vermögensbeteiligung zahlen, führt dies nicht zu negativem Arbeitslohn. Entsprechendes gilt für Kursrückgänge nach dem Zuflusszeitpunkt.

Die Übernahme der Nebenkosten, die mit der Überlassung der Vermögensbeteiligungen verbunden sind, durch den Arbeitgeber (z.B. Notariatsgebühren, Eintrittsgelder im Zusammenhang mit Geschäftsguthaben bei einer Genossenschaft und Kosten für Registereinträgen) ist **kein Arbeitslohn**. Das gilt auch für die vom Arbeitgeber übernommenen Depotgebühren, die durch die Festlegung der Wertpapiere für die Dauer einer vertraglich vereinbarten Sperrfrist entstehen, sowie für den Vorteil bei einer kostenlosen Depotführung durch den Arbeitgeber.

4 Begünstigte Vermögensbeteiligungen

Begünstigt sind **Beteiligungen am Unternehmen des Arbeitgebers oder an Unternehmen im selben Konzern**. Dazu gehören insbesondere

- Aktien,
- Wandel-, Gewinn- und Namensschuldverschreibungen,
- Anteile an einem Mitarbeiterbeteiligungsfonds (vgl. Punkt 5),
- Genussscheine, mit denen das Recht am Gewinn eines Unternehmens verbunden ist,

- Geschäftsguthaben bei einer Genossenschaft,
- GmbH-Anteile,
- Beteiligungen als stiller Gesellschafter oder
- Darlehensforderungen gegen den Arbeitgeber, wenn auf dessen Kosten die Ansprüche des Arbeitnehmers durch ein Kreditinstitut verbürgt sind.

Voraussetzung für die Steuerbegünstigung ist nicht, dass der Arbeitgeber Rechtsinhaber der zu überlassenden Vermögensbeteiligung ist. Die Steuerbegünstigung gilt deshalb auch für den geldwerten Vorteil, der bei **Überlassung der Vermögensbeteiligung durch einen Dritten** entsteht, sofern die Überlassung durch das gegenwärtige Dienstverhältnis veranlasst ist. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn der Arbeitnehmer die Vermögensbeteiligung unmittelbar erhält von

- einem Beauftragten des Arbeitgebers (z.B. einem Kreditinstitut oder einem anderen Unternehmen) oder
- einem Unternehmen, das mit dem Unternehmen des Arbeitgebers in einem Konzern verbunden ist (z.B. bei der Ausgabe von Aktien durch eine Konzernobergesellschaft).

Dabei kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitgeber in die Überlassung eingeschaltet ist oder ob er dem Dritten den Preis der Vermögensbeteiligung oder die durch die Überlassung entstehenden Kosten ganz oder teilweise ersetzt.

5 Sparen über Investmentfonds

Mitarbeiterbeteiligungsfonds werden seit 2009 wie direkte Anlagen im eigenen Unternehmen gefördert. Die Anteile werden zwar von Fondsgesellschaften verwaltet, unterscheiden sich aber erheblich von den herkömmlichen und bekannten Investmentfonds. Das liegt in erster Linie an der beschränkten Investitionsmöglichkeit.

5.1 Eingeschränkte Investitionsmöglichkeiten der Fonds

Eine Kapitalanlagegesellschaft darf für ein Mitarbeiterbeteiligungs-Sondervermögen **nur Beteiligungen an Unternehmen erwerben, die ihren Mitarbeitern freiwillige Leistungen zum Erwerb von Anteilen am Sondervermögen gewähren**. Das sind:

- Beteiligungen an Unternehmen, die nicht zum Handel an einer Börse zugelassen oder in einen anderen organisierten Markt einbezogen sind,
- stille Beteiligungen an Unternehmen, sofern der Verkehrswert der Beteiligungen ermittelt werden kann,
- unverbriefte Darlehensforderungen, die den Unternehmen von einem Dritten wie der Hausbank gewährt werden (auf diese Weise kann sich ein Fonds

an der Refinanzierung der Kredite mittelständischer Unternehmen beteiligen),

- sonstige Vermögensgegenstände wie Geldmarktinstrumente, Bankguthaben, Investmentanteile und Derivate,
- börsen- und nichtnotierte Wertpapiere von Unternehmen, die demselben Konzern angehören.

Mindestens **60 % des Sondervermögens** müssen **in die Unternehmen** investiert werden, die ihren Mitarbeitern freiwillige Leistungen zum Erwerb von Anteilen an Fonds gewähren. Dabei sollte die Anlage nach dem **Grundsatz der Risikomischung** erfolgen. Der Kapitalanlagegesellschaft wird ermöglicht, in bestimmten Situationen größere Teile ihres Vermögens in nur ein Unternehmen zu investieren, wenn etwa aufgrund von Renditeerwägungen und schlechter Bonitätslage andere Unternehmen ausscheiden.

Um eine zu hohe Konzentration auf ein einzelnes Unternehmen zu verhindern, was dem Grundsatz der Risikomischung entgegenstehen würde, dürfen nur jeweils 20 % der Vermögenswerte bei einem der teilnehmenden Unternehmen oder bei Unternehmen, die demselben Konzern angehören, angelegt werden. Die Anlage in nichtnotierte Unternehmensbeteiligungen und Wertpapiere ist auf 25 % des Fondsvermögens begrenzt.

Bis zu **40 %** darf der Fonds **in börsennotierte Wertpapiere, Bankguthaben, Geldmarktinstrumente, Investmentanteile und Derivate** anlegen. Dies soll eine hinreichende Liquidität und Risikostreuung des Gesamtportfolios sicherstellen. Hiervon dürfen maximal 5 % in Wertpapiere, Geldmarktinstrumente und Investmentanteile eines einzigen Ausstellers investiert werden.

Hinweis

Diese gesetzlich festgelegten Anlagegrenzen braucht der Fonds innerhalb der ersten drei Jahre ab dem Zeitpunkt der Auflegung nicht anzuwenden. Dadurch können Fonds in der Anfangsphase einen hohen Liquiditätsanteil halten, was eine schrittweise Investition in die Unternehmen erleichtert, die ihren Mitarbeitern freiwillige Leistungen zum Erwerb der Anteile gewähren.

5.2 Gewöhnungsbedürftige Anlageform

Statt in Aktien weltweit oder in bekannte DAX- oder Euro-Stoxx-Unternehmen müssen die Mitarbeiterfonds spätestens nach Ablauf der Startphase von drei Jahren mindestens 60 % ihrer Mittel in nichtbörsennotierte und zumeist mittelständische Unternehmen investiert haben. Dabei müssen sie eine Reihe von gesetzlichen Einschränkungen beachten. Mit einem klassischen Aktienfonds hat dies wenig zu tun.

Vorteile der Fonds- im Vergleich zur Direktanlage sind dafür insbesondere die höhere Risikomischung, weniger Börsenabhängigkeit, ein sehr umfangreicher Anlegerschutz und die Überwachung durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht.

Allerdings könnte dies viele Arbeitnehmer auch abschrecken, weil die begünstigten Fonds nur eingeschränkte Investitionsmöglichkeiten haben und zudem zwei weitere gesetzliche **Einschränkungen** hinderlich sind:

- Die Gesellschaften dürfen anstatt börsentäglich nur einmal monatlich einen Kurs veröffentlichen.
- Ausgegebene Anteile müssen nur jährlich zurückgenommen werden.

Diese Einschränkungen sollen dem Umstand Rechnung tragen, dass Mitarbeiterfonds zu einem hohen Prozentsatz in Vermögensgegenstände investieren, die teilweise eine stark eingeschränkte oder gar keine Liquidität aufweisen. Die Begrenzung auf bestimmte Rücknahmetermine dient dem besonderen Zweck der Mitarbeiterbeteiligung, wonach Arbeitnehmer eine zusätzliche Möglichkeit bekommen sollen, langfristig im eigenen Unternehmen anzulegen und nicht wie an der Börse schnell ein- und auszusteigen. Schließlich soll auch eine Refinanzierungsmöglichkeit der sich am Fonds beteiligenden Unternehmen geschaffen werden.

Die Fonds können übrigens auch betriebsfremde Anleger ordern, dann aber ohne jegliche Förderung.

Fazit

Die Anlagepolitik dieser Fondsart ist gewöhnungsbedürftig. Trotz guter gesetzgeberischer Absichten ignorierte bislang gerade die Zielgruppe der mittelständischen Unternehmen diese überbetriebliche Beteiligungsform. Da die Mittel aus diesen Fonds nur solchen Betrieben zufließen dürfen, die ihren Mitarbeitern wiederum freiwillige Leistungen zum Erwerb solcher Anteile gewähren, ist der Handlungsspielraum für die Fonds deutlich eingeschränkt. Die Tatsache, dass Arbeitgeber keinen Anspruch darauf haben, dass der Fonds auch tatsächlich in den eigenen Betrieb investiert, dient auch nicht unbedingt als Motivationshilfe.

Wir stehen Ihnen gerne für weitere Fragen zur Verfügung.

Rechtsstand: Mai 2015

Alle Informationen und Angaben in diesem Mandanten-Merkblatt haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Diese Information kann eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.