

kompakt

MERKBLATT FÜR MANDANTEN

Mitarbeiterbeteiligung



DBB DATA Steuerberatung GmbH

Liebe Mandantinnen und Mandanten,

nach einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) erzielen Unternehmen, die ihre Mitarbeiter am wirtschaftlichen Erfolg beteiligen, eine um 20 % höhere Wertschöpfung. Dies schützt sie in Krisenzeiten. Die Mitarbeiterbeteiligung schafft nachweislich einen höheren Motivationsschub bei den Mitarbeitern und führt zu mehr Verständnis der Beschäftigten bei einzelnen Unternehmensentscheidungen. Bewährte Beteiligungsmodelle können zum einen so ausgestaltet werden, dass sie für jedes Unternehmen passen und zur Verbesserung der Liquidität und Eigenkapitalbasis beitragen, zum anderen macht die staatliche Förderung eine Beteiligung auch für die Beschäftigten attraktiv.

Grundsätzlich bieten sich mit der Gewinn- oder der Erfolgsbeteiligung zwei Wege, Beschäftigte finanziell am Unternehmenserfolg zu beteiligen. Hierbei kommen unterschiedliche Formen in Betracht:

Formen der Kapitalbeteiligung		
Eigenkapitalbeteiligung	Fremdkapitalbeteiligung	Mischformen
<ul style="list-style-type: none">• Belegschaftsaktie• Kommandistanteil• GmbH-Beteiligung• Genossenschaftsanteil• u.a	<ul style="list-style-type: none">• Mitarbeiterdarlehen• Schuldverschreibung (Wandel- oder Gewinnschuldverschreibung)• u.a.	<ul style="list-style-type: none">• Stille Beteiligung• Indirekte Beteiligung• Genussrecht bzw. Genussschein• u.a.

Gut zwei Millionen Arbeitnehmer nutzen derzeit betriebliche Beteiligungsangebote – die meisten von ihnen die Belegschaftsaktie, die vorwiegend bei Konzernen eingesetzt wird. Stille Beteiligungen sind bei GmbHs und Personengesellschaften – den mittelständischen Arbeitgebern – die häufigste Beteiligungsform, gefolgt von GmbH-Anteilen, Genussscheinen und Mitarbeiterdarlehen. Diese Vermögensbeteiligung nutzen vorwiegend Gewerbetreibende für ihre Mitarbeiter. Bei Freiberuflern kommt sie eher selten in Betracht, meist nur dann, wenn Ärzte, Anwälte, Wirtschaftsprüfer oder Steuerberater als Gesellschaft firmieren.

Um Belegschaften stärker an ihren Arbeitgebern zu beteiligen, wurde die **staatliche Förderung** durch eine **aufgestockte Steuerfreiheit** verbessert. Ferner wurde ein neues **Sparangebot** eingeführt. Da mittelständische Betriebe in der Regel nicht börsennotiert sind, so dass sich die Arbeitnehmer nicht über Aktien an diesen beteiligen können, sollen sie nun über eine Fondslösung zum Sparen motiviert werden: Der Arbeitgeber finanziert seinen Beschäftigten den Kauf neuer Mitarbeiterbeteiligungsfonds. Diese stecken die erhaltenen Mittel als Kapitalstärkung wieder ins Unternehmen. Damit die Arbeitnehmer das Angebot auch wahrnehmen, darf ihnen ihr Arbeitgeber die Gelder für die neue Fondart steuerfrei zuwenden. So sollen die Arbeitnehmer Teilhaber ihrer Firma werden und die mittelständischen Unternehmen auch ohne Bankenhilfe mehr Eigenkapital ausweisen können.

Inwiefern Sie dieses staatliche Angebot für Ihre eigene Firma nutzen können und was Sie dabei beachten sollten, erfahren Sie auf den folgenden Seiten.

S03 Das Förderangebot

S04 Wichtige Detailfragen

S05 Begünstigte Vermögensbeteiligungen

S06 Sparen über Investmentfonds





1. Das Förderangebot

Über das Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz können Beschäftigte von ihrem Arbeitgeber

- direkt **Anteile am eigenen Unternehmen** bzw.
- Anteile an einem **verbundenen Konzernunternehmen** oder aber
- indirekt neue **Mitarbeiterbeteiligungsfonds**

verbilligt oder kostenlos erhalten. Der geldwerte Vorteil bleibt **jährlich bis zu 2.000 € steuer- und sozialabgabenfrei**.

Beispiel

Ein Arbeitgeber überlässt seinem Angestellten Aktien zum Kurs von 130 € für nur 30 €: ein geldwerter Vorteil von 100 €.

Der Vorteil bleibt komplett steuerfrei, und der Arbeitgeber kann sogar – verbilligt oder kostenlos – noch weitere Aktien im Wert von 1.900 € zuwenden.

Erwirbt der Mitarbeiter eine Belegschaftsaktie zum Vorzugskurs, liegt ein geldwerter Vorteil dagegen nur in Höhe der Differenz zwischen Börsen- und Vorzugskurs vor.

Beispiel

Ein Unternehmer bietet seinen Mitarbeitern im Kalenderjahr 2015 Aktien mit einem Börsenkurs von 500 € zu einem Vorzugskurs von 300 € an. Die Ermäßigung von 200 € ist steuerfrei.

Die Eckpunkte der Regelung zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung haben wir im Überblick für Sie zusammengestellt:

- Gefördert werden Personen im Rahmen eines **gegenwärtigen Dienstverhältnisses**, also auch geringfügig Beschäftigte, Teilzeitkräfte, Auszubildende und weiterbeschäftigte Rentner - nicht hingegen Rentner und Vorrucheständler.
- Der Freibetrag von 2.000 € kann beim unterjährigen Arbeitgeberwechsel oder bei parallelen Arbeitsverhältnissen über die Steuerklasse VI **mehrfach** in Anspruch genommen werden.
- Der geldwerte Vorteil für die Vermögensbeteiligung muss nicht zusätzlich zu ohnehin geschuldeten Leistungen gewährt werden, um die Steuerfreiheit zu bekommen. Wird er jedoch auf **bestehende oder künftige Lohnansprüche angerechnet**, löst dies Sozialversicherungsabgaben aus. Die Umwandlung beispielsweise von tarifli-

chem Weihnachtsgeld in den verbilligten Bezug von Arbeitgeberaktien lohnt sich also in der Regel nur, wenn der Beschäftigte bereits über der Beitragsbemessungsgrenze liegt und auf zusätzliches Gehalt keine Sozialabgaben mehr anfallen.

- Begünstigt sind nur **Sachbezüge**; Geldleistungen des Arbeitgebers zum Erwerb von Beteiligungen fallen nicht darunter.
- Das Angebot der Mitarbeiterkapitalbeteiligung muss **allen Arbeitnehmern offenstehen**, die zum Zeitpunkt des Angebots **mindestens ein Jahr im Betrieb** beschäftigt sind. Das schließt natürlich nicht aus, auch neu eingestellte Mitarbeiter zu beteiligen. Dabei herrscht das Prinzip der Freiwilligkeit, so dass es weder für die Unternehmen noch für die Beschäftigten einen Zwang zur Teilnahme gibt.
- Auf die Vermögensbeteiligung besteht im Gegensatz zur betrieblichen Altersversorgung **kein Rechtsanspruch**.
- Der Freibetrag von 2.000 € pro Jahr kann **nicht für herkömmliche Aktienfonds** genutzt werden. Hierfür sind vermögenswirksame Leistungen und die Arbeitnehmersparzulage vorgesehen.
- Die Mitarbeiterbeteiligungsfonds garantieren nach einer Anlaufphase von drei Jahren einen **Rückfluss der Anlagemittel** in die beteiligten Unternehmen in Höhe von 60 %. Diese Ausweitung war bislang jedoch erfolglos, da es solche Produkte kaum auf dem Markt gibt.
- Der Arbeitgeber darf für die Überlassung von Vermögensbeteiligungen **nicht die Pauschalbesteuerung für betriebliche Sachzuwendungen** anwenden - unabhängig davon, ob der Vorteil steuerfrei oder steuerpflichtig ist.

- Durch eine aufgeschobene Besteuerung wird vermieden, dass bereits im Zeitpunkt der Übertragung der Beteiligung auf einen Mitarbeitenden Arbeitslohn zu versteuern ist. Die Besteuerung erfolgt erst zu einem späteren Zeitpunkt, in der Regel bei Veräußerung, spätestens nach 15 Jahren oder bei einem Arbeitgeberwechsel. Die Sonderregelung vermeidet, dass die Übertragung einer Beteiligung zu steuerpflichtigem Arbeitslohn (Sachbezug) bei den Mitarbeitenden führt, ohne dass liquide Mittel zugeflossen sind (sogenannte Dry-Income-Problematik).
- Durch die angepassten Regelungen in der Einkommensteuer sollen insbesondere Start-up Unternehmen gefördert werden.

Innerhalb dieses gesetzlich abgesteckten Rahmens können Unternehmen und Belegschaft **freiwillige Vereinbarungen** abschließen, in denen sie sämtliche Bedingungen von der Höhe der Beteiligung über die Gewinn- und Verlustbeteiligung und die Laufzeit bzw. die Sperrfristen bis hin zu den Kündigungsbedingungen, den Informations- und Kontrollrechten sowie die Verwaltung der Beteiligungen festlegen.

Hinweis

Wichtig ist dabei, dass der Arbeitgeber die **Vermögensbeteiligung als Sachbezug** überlässt. Nur so bleibt sie nämlich steuerfrei. Geldleistungen an die Arbeitnehmer zum Erwerb von Wertpapieren sind dagegen nicht begünstigt. Das gilt selbst dann, wenn der Beschäftigte verpflichtet wird, von dem erhaltenen Geld über die Börse Arbeitgeberaktien zu erwerben. Der gesamte Vorteil ist dann lohnsteuerpflichtig.

2. Wichtige Detailfragen

Die Förderung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen ist in § 3 Nr. 39 EStG geregelt. Damit die Vereinbarungen ohne Lohnsteuer und Sozialabgaben gelingen, sollte diese Vorschrift genau beachtet werden.

2.1 Begünstigte Belegschaft

Wie schon erwähnt, muss das Angebot der Beteiligung allen Mitarbeitern offenstehen, die **mindestens ein Jahr ununterbrochen im Betrieb beschäftigt** sind. Zu diesen gehören zum Beispiel auch

- geringfügig Beschäftigte (Mini-Jobber),
- Teilzeitkräfte,
- Auszubildende,
- Arbeitnehmer, deren Dienstverhältnis ruht (z.B. während der Mutterschutzfristen, der Elternzeit oder des Bundesfreiwilligendienstes),
- Arbeitnehmer, die sich in der Freistellungsphase einer Altersteilzeitvereinbarung befinden, sowie
- weiterbeschäftigte Rentner.

Die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung von Vermögensbeteiligungen an frühere Arbeitnehmer ist nur steuerbegünstigt, soweit sie noch im Rahmen der Abwicklung des früheren Dienstverhältnisses als Arbeitslohn für die tatsächliche Arbeitsleistung überlassen wird. Personen, die ausschließlich Versorgungsbezüge beziehen, stehen nicht mehr in einem gegenwärtigen Dienstverhältnis.

Diese Vorgabe bedingt aber **keine einheitlichen Verteilungs- oder Förderregelungen**. So kann der Arbeitgeber beispielsweise zwischen einzelnen Abteilungen oder Gehaltsgruppen differenzieren. Zudem kann er einzelnen - führenden oder besonders erfolgreichen - Angestellten eine weitere Vermögensbeteiligung, Stock Options oder andere nichtgeförderte Wertpapiere zuwenden.

Ist ein Arbeitgeber davon ausgegangen, dass ein bestimmter Arbeitnehmer oder eine Gruppe von Arbeit-

nehmern nicht einzubeziehen ist, und stellt sich im Nachhinein etwas anderes heraus, bleibt die Steuerfreiheit bei den übrigen Arbeitnehmern unberührt. Die Begünstigung der ausgeschlossenen Personen ist in offenen Fällen noch möglich.

Beispiel

Ein Arbeitgeber geht davon aus, allen Arbeitnehmern ein Angebot zum verbilligten Erwerb einer Vermögensbeteiligung unterbreitet zu haben. Im Rahmen einer Lohnsteueraußenprüfung stellt sich jedoch heraus, dass es sich bei einer nicht-einbezogenen Personengruppe gar nicht um selbständige Mitarbeiter, sondern um Arbeitnehmer handelt.

Die geldwerten Vorteile der übrigen Arbeitnehmer bleiben dennoch jährlich bis zu 2.000 € steuerfrei. Die ausgeschlossenen Personen können in offenen Fällen noch begünstigt werden.

2.2 Freibetrag und vermögenswirksame Leistungen

Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung	
Vermögenswirksame Leistungen (5. VermBG)	Steuerfreiheit bei der Überlassung von Vermögensbeteiligungen (§ 3 Nr. 39 EStG)
400 € pro Jahr (max. geförderte Anlage für den Arbeitnehmer)	2.000 € pro Jahr
<ul style="list-style-type: none"> • 20 % Arbeitnehmer-Sparzulage (max. 80 €) • Einkommensgrenzen: 40.000 €/80.000 € • Sperrfrist: sechs bzw. sieben Jahre 	

Geringverdiener erhalten bis zu bestimmten Einkommensgrenzen eine **Arbeitnehmersparzulage** von 80 € jährlich, sofern sie 400 € im Jahr als **vermögenswirksame Leistungen** sparen. Die Mittel können sie von ihrem



Lohn abzweigen oder sich vom Arbeitgeber laut Vereinbarung oder Tarifvertrag zusätzlich zum normalen Gehalt auszahlen lassen. Im Gegensatz zu den steuerfreien 2.000 € kann dieses Geld auch in ganz normale Aktienfonds oder Genussscheine fließen. Der Fördersatz für in betriebliche Beteiligung angelegte vermögenswirksame Leistungen beträgt 20 %.

Die Arbeitnehmer-Sparzulage ist steuerfrei, allerdings an Einkommensgrenzen gebunden: Als Geringverdiener gilt hier derjenige, dessen alleine veranlagtes Jahreseinkommen ohne Kapitaleinkünfte 40.000 € nicht überschreitet. Diese Grenze gilt nur für betriebliche Anlageformen, nicht aber für Bausparkassenverträge.

Der Steuerfreibetrag von 2.000 € und die vermögenswirksamen Leistungen schließen sich gegenseitig aus. Dennoch können beide Fördermaßnahmen für eine Sparform genutzt werden, wenn die Arbeitnehmer eine Zuzahlung leisten müssen. Dann bleibt der Zuschuss vom Chef bis 2.000 € steuerfrei und die Zuzahlung gilt als vermögenswirksame Leistung.

Beispiel

Jeder Mitarbeiter kann jährlich 30 Belegschaftsaktien zu einem Preis von 30 € unter dem aktuellen Börsenkurs beziehen.

geldwerter Vorteil 30 x 30 €	900 €
steuerfrei bleiben	- 900 €

steuerpflichtig sind	0 €
vermögenswirksame Leistungen maximal	400 €
Sparzulage darauf	80 €

Sofern der jeweilige Mitarbeiter die Einkommensgrenze nicht überschreitet, erhält er neben den steuerfreien Kursvergünstigungen von 2.000 € auch 80 € Sparzulage pro Jahr. Von der Gesamtzuwendung des geldwerten Vorteils durch das Angebot zum verbilligten Aktienbezug fördert der Staat damit bis zu (2.000 € + 400 € =) 2.400 €.

2.3 Berechnung des geldwerten Vorteils

In welcher Höhe ein geldwerter Vorteil vorliegt oder ob die Grenze für die Steuerfreiheit überschritten ist, richtet sich nach dem **Wert der Beteiligung** (z.B. der Aktien) **zum Zeitpunkt der** verbilligten oder kostenlosen **Überlassung**. Der Arbeitslohn ist erst dann zugeflossen, wenn der Arbeitnehmer über die Vermögensbeteiligung wirtschaftlich verfügen kann. Bei Aktien ist dies der Zeitpunkt der Einbuchung ins Depot des Arbeitnehmers. Diese Regelung gilt unabhängig davon, ob die Steuerbegünstigung überhaupt greift. Vereinbarte Veräußerungssperren oder die Einbuchung auf ein Sperrdepot mindern den Wert der Vermögensbeteiligung nicht.

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:

$$\begin{array}{l} \text{(Kurs-)Wert der Vermögensbeteiligung bei der} \\ \text{Überlassung} \\ - \text{ Preis, zu dem die Vermögensbeteiligung dem} \\ \text{Arbeitnehmer überlassen wird} \\ \hline = \text{ Bemessungsgrundlage für den Freibetrag und} \\ \text{die Lohnsteuer} \end{array}$$

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 Registereintragungen) 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.

3. 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.

4. Sparen über Investmentfonds

Mitarbeiterbeteiligungsfonds werden 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.

4.1 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.

4.2 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: Oktober 2024

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.

Besuchen Sie uns auf unserer Website: www.dbbdata.de



DISCLAIMER

kompakt bietet lediglich allgemeine Informationen. Wir übernehmen keine Gewähr für die inhaltliche Richtigkeit und Vollständigkeit der Informationen. In keinem Fall sind diese geeignet, eine kompetente Beratung im Einzelfall zu ersetzen. Hierfür steht Ihnen die DBB DATA Steuerberatung GmbH gerne zur Verfügung. Rechtsstand dieser Ausgabe: Oktober 2024. kompakt unterliegt urheberrechtlichem Schutz. Eine Speicherung zu eigenen privaten Zwecken oder die Weiterleitung zu privaten Zwecken (nur in vollständiger Form) ist gestattet. Kommerzielle Verwertungsarten, insbesondere der Abdruck in anderen Newslettern oder die Veröffentlichung auf Webseiten, bedürfen der Zustimmung der Herausgeber. Bildnachweis: © Mikhail Nilov, © fauxels