



## Infothek: Förderung

### Inhalt

- „Steuer- und Sozialabgabenbefreiung bei Überlassung durch den Arbeitgeber“
- „Arbeitnehmer-Sparzulage“
- „Musterbeispiel für die steuerliche Förderung“

Der Staat unterstützt die [Mitarbeiterkapitalbeteiligung](#) über die Steuer- und Sozialabgabenfreiheit für vom Arbeitgeber gewährte geldwerte Vorteile (§ 3 Nr. 39 Einkommensteuergesetz, § 1 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung) sowie über die Arbeitnehmer-Sparzulage für eingezahlte vermögenswirksame Leistungen (5. Vermögensbildungsgesetz). Dabei gilt der Grundsatz der Freiwilligkeit. Es soll weder für die Unternehmen noch für die Beschäftigten einen Zwang zur Teilnahme geben. Die Mitarbeiterkapitalbeteiligung soll nicht in Konkurrenz zur betrieblichen oder privaten Altersvorsorge treten.

### Steuer- und Sozialabgabenbefreiung bei Überlassung durch den Arbeitgeber

Wird Beschäftigten eine Beteiligung unentgeltlich oder verbilligt überlassen, liegt darin ein geldwerter Vorteil, der als Arbeitslohn sozialabgaben- und einkommensteuerpflichtig ist. Hier setzt die Förderung des Einkommensteuergesetzes an. Die Regelung in § 3 Nr. 39 Einkommensteuergesetz sieht vor, dass der geldwerte Vorteil bis zu einem Betrag von 360 Euro pro Kalenderjahr steuerfrei ist und damit gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung auch nicht zum Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung gehört. Liegt beispielsweise bei einem tatsächlichen Wert der Kapitalbeteiligung von 500 Euro die Eigenleistung des Mitarbeiters bei 200 Euro, dann beträgt der Firmenanteil (und geldwerte Vorteil) 300 Euro. Dieser ist steuer- und abgabenfrei, da er unter dem Betrag von 360 Euro liegt.

Die Steuervergünstigung wird gewährt, wenn das Angebot zur Beteiligung am Unternehmen **mindestens** allen Arbeitnehmern offensteht, die zum Zeitpunkt der Bekanntgabe des Angebots ein Jahr oder länger ununterbrochen in einem gegenwärtigen Dienstverhältnis zum Unternehmen stehen (Gleichbehandlungsgrundsatz). Einzubeziehen sind danach z.B. auch geringfügig Beschäftigte, Teilzeitkräfte, Auszubildende und weiterbeschäftigte Rentner. Arbeitnehmer, die kürzer als ein Jahr in einem Dienstverhältnis zum Unternehmen stehen, können einbezogen werden. In einem gegenwärtigen Dienstverhältnis stehen auch Arbeitnehmer, deren Dienstverhältnis ruht (z.B. während der Mutterschutzfristen, der Elternzeit) oder die sich in der Freistellungsphase einer Altersteilzeitvereinbarung befinden. Personen, die ausschließlich Versorgungsbezüge beziehen, stehen nicht mehr in einem gegenwärtigen Dienstverhältnis.

Den Unternehmen steht es gleichwohl offen, eine davon abweichende Mindestzugehörigkeit zu definieren oder den Teilnehmerkreis zu beschränken (z.B. Beteiligungsangebot an einen kleinen Kreis von Mitarbeitern zur Vorbereitung einer Nachfolgeregelung). Dann entfällt jedoch die Steuervergünstigung. Bei einem Konzernunternehmen verlangt der Gleichbehandlungsgrundsatz indessen nicht, dass die Beteiligung auch den Beschäftigten der übrigen Konzernunternehmen gewährt wird; die Konzernklausel gilt insoweit nicht.

Die steuerliche Förderung ist auch dann möglich, wenn die Beteiligungen durch Entgeltumwandlung finanziert werden. Eine Befreiung von Sozialbeiträgen ist mit dieser Entgeltumwandlung nicht verbunden. Diese ist nur bei zusätzlich zum Lohn gewährten Entgeltbestandteilen möglich (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung).

Begünstigte Anlageformen sind u.a. [Belegschaftsaktien](#), [GmbH-Beteiligungen](#), [stille Beteiligungen](#), [Genussrechte](#) und [Mitarbeiterdarlehen](#). Dazu können neben der Überlassung von Beteiligungen am Unternehmen



des Arbeitgebers auch Beteiligungen an konzernzugehörigen Unternehmen im Sinne von § 18 des Aktiengesetzes gehören (sog. Konzernklausel).

Weitere Informationen zur Steuer- und Abgabenbefreiung finden Sie [hier](#).

## Arbeitnehmer-Sparzulage

Der Staat fördert die Vermögensbildung von Arbeitnehmern durch Gewährung einer Arbeitnehmer-Sparzulage für vermögenswirksam angelegte Leistungen. Geregelt ist dies im 5. Vermögensbildungsgesetz. Die vermögenswirksame Leistung ist eine tarifvertraglich, per Betriebsvereinbarung oder per Arbeitsvertrag vereinbarte Geldleistung durch den Arbeitgeber. Sie ist arbeitsrechtlich Bestandteil des Lohnes oder Gehaltes, steuerpflichtige Einnahme und sozialversicherungsrechtliches Arbeitsentgelt. Die Beschäftigten können die Leistungen des Arbeitgebers auch durch Teile ihres Lohns ergänzen. Die vermögenswirksamen Leistungen werden dabei direkt vom Arbeitgeber auf die von den Arbeitnehmern benannten Anlagekonten überwiesen.

Besondere Anreize bietet der Staat bei der Investition der vermögenswirksamen Leistungen in Unternehmenskapital. Hier beträgt die Arbeitnehmer-Sparzulage für Leistungen, die in betrieblichen Beteiligungen (z.B. in Form von [Belegschaftsaktien](#), [GmbH-Beteiligungen](#), [stille Beteiligungen](#), [Genussrechte](#) und [Mitarbeiterdarlehen](#)) angelegt werden, 20% des angelegten Betrages, maximal 80 Euro pro Jahr. Dies entspricht einem Anlagebetrag von 400 Euro.

Die Arbeitnehmer-Sparzulage wird für Ledige bis zu einer Einkommensobergrenze von 20.000 Euro gewährt, für Verheiratete bis 40.000 Euro. Die Arbeitnehmer-Sparzulage unterliegt einer Sperrfrist von sechs oder sieben Jahren, d.h. eine vorzeitige Verfügung über die Kapitalanlage führt zum Verlust des Anspruchs auf die Zulage. Ausnahmen gelten bei Tod, Erwerbsunfähigkeit, längerer Arbeitslosigkeit, Beginn einer selbstständigen Tätigkeit, Heirat oder bei einer Verwendung des Erlöses für berufliche Weiterbildungsmaßnahmen.

Bei der Anlage vermögenswirksamer Leistungen in Unternehmenskapital bestehen für die Beteiligungsunternehmen Aufzeichnungs- und Anzeigepflichten sowie die Pflicht zur Bescheinigung der vermögens-

wirksamen Leistungen. So hat der Arbeitgeber, bei dem vermögenswirksame Leistungen angelegt werden, in der Bescheinigung seinen Institutsschlüssel und die Vertragsnummer des Arbeitnehmers anzugeben. Der Institutsschlüssel ist bei der [Zentralstelle der Länder für Arbeitnehmersparzulage und Wohnungsbauprämie in Berlin](#) anzufordern.

Weiterführende Informationen dazu finden Sie [hier](#). Vordruckmuster für Arbeitnehmer zur Bescheinigung vermögenswirksam angelegter Leistungen (Anlage VL) bzw. zur Beantragung einer Arbeitnehmer-Sparzulage nach dem 5. Vermögensbildungsgesetz sind [hier](#) zu finden. Außerdem finden Sie [hier](#) ein Beispiel für einen Antrag auf Einbehaltung vermögenswirksamer Leistungen.

Entschließt sich ein Unternehmen zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung im Wege von Mitarbeiterdarlehen oder Namensschuldverschreibungen, sind Maßnahmen der [Insolvenzsicherung](#) gesetzlich vorgeschrieben, sofern vermögenswirksame Leistungen eingesetzt werden oder wenn die Steuervergünstigung in Anspruch genommen wird.

Weitere Informationen zu vermögenswirksamen Leistungen finden Sie [hier](#).

## Musterbeispiel für die steuerliche Förderung

Die steuerliche Förderung nach § 3 Nr. 39 Einkommensteuergesetz und die Förderung durch die Arbeitnehmer-Sparzulage nach dem 5. Vermögensbildungsgesetz können auch kombiniert in Anspruch genommen werden.

Graphik: Die Förderungsarten im Vergleich

§ 3 Nr. 39 Einkommensteuergesetz Max. 360 Euro pro Jahr	5. Vermögensbildungsgesetz Max. 400 Euro pro Jahr
Verbilligung bei der Vermögensbeteiligung durch den Arbeitgeber	Zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers oder Eigenleistung des Mitarbeiters, die zum Erwerb einer Kapitalbeteiligung genutzt werden
Kapitaleinlage im Unternehmen: 760 Euro pro Jahr	
Eingezahltes Kapital nach z.B. 6 Jahren (Ablauf der sechsjährigen Einzahlungsfrist): 4.560 Euro (6 x 760 Euro)	
Erhaltene Zinsen (z.B. 5 % jährlich) nach 6 Jahren + 1 Jahr Ruhezeit (Ablauf der siebenjährigen Sperrfrist): 1.015 Euro	
Erhaltene Arbeitnehmer-Sparzulage: 480 Euro ( 20 Prozent von 400 Euro) x 6)	
Summe nach 7 Jahren: 6.055 Euro	

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) „Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Modelle und Förderwege“, Berlin,