

Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung - AGP e.V.
Dirk Lambach
Wilhelmshöher Allee 283a
34131 Kassel

E-Mail: dirk.lambach@agpev.de

Berlin, den 25.08.2021

DIE LINKE Antwort Wahlprüfstein

BV Mitarbeiterbeteiligung

Welchen Stellenwert messen Sie der Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand bei?

Entscheidend für die Vermögensbildung der übergroßen Mehrheit der Bevölkerung bleibt das monatliche Erwerbseinkommen. DIE LINKE will deshalb höhere Einkommen und eine andere Steuer- und Abgabepolitik. Nach unserem Einkommensteuerkonzept werden etwa alle Beschäftigten wie Unternehmen, die der Einkommensteuer unterliegen, bis zu einem Einkommen von 7.100 Euro brutto pro Monat entlastet. Dies begünstigt viele Kleinunternehmer und Selbständige sowie die Mehrheit der Beschäftigten. Wir wollen auch eine effektive Erbschaft- und Vermögensteuer sowie eine solidarisch organisierte, alle Berufsgruppen und Einkommensarten umfassende Renten-, Gesundheits- und Pflegeversicherung. Damit werden Millionen von BürgerInnen entlastet und in die Lage versetzt, überhaupt oder mehr als zuvor privat zu sparen und Vermögen bilden zu können. Eine wirkliche Änderung der Primärverteilung ist anders gar nicht möglich.

Welche Bedeutung messen Sie hierbei der Mitarbeiterkapitalbeteiligung bei?

Für uns ist die Mitarbeiterbeteiligung etwa am Betriebsvermögen und/oder in unterschiedlichen Anlageformen zwar eine Möglichkeit der individuellen Vermögensbildung, wenn sie effizient und rational organisiert wird. Es bedarf dazu aber erstens einer qualifizierten und vor allem objektiven Beratung, was aufgrund der Dominanz der Provisionsvergütung und des Vertriebsdrucks häufig unmöglich ist. Deshalb plädierte DIE LINKE auch für die Honorarberatung. Zweitens braucht es ein "genügend" hohes verfügbares Einkommen. Das Instrument als solches wird die schlechte Position bei der Vermögensbildung wie -verteilung aber nie signifikant verbessern können. Denn es erreicht weder heute noch morgen breite Bevölkerungskreise, erfordert beim Einsatz entsprechender steuerlicher Fördermaßnahmen den ineffizienten, fragwürdigen Einsatz öffentlicher Mittel und wird die massive Schieflage bei der Primärverteilung nicht korrigieren können.

Welchen Stellenwert messen Sie der Mitarbeiterkapitalbeteiligung als weitere Säule der Altersvorsorge bei?

DIE LINKE setzt sich dafür ein, die Gesetzliche Rentenversicherung (GRV) zu stärken und die um die Jahrtausendwende gerissenen Versorgungslücken wieder zu schließen. Darum wollen wir das Rentenniveau wieder auf 53 Prozent anheben, Ausbildungs- und Studienzeiten ebenso wie Pflege und Zeiten der Arbeitslosigkeit bei der Rentenberechnung besser berücksichtigen. Dadurch wird die

GRV wieder das, was sie sein sollte: Die tragende Säule der Altersvorsorge, die für sich reicht, um den Lebensstandard im Alter zu sichern. Zusätzliche Angebote wie eine betriebliche Altersvorsorge unterstützen wir ausdrücklich, wenn der Arbeitgeber mindestens die Hälfte der Beiträge leistet. Aber es spricht nichts dagegen - ganz im Gegenteil - die Beschäftigten stärker am Erfolg ihrer Unternehmen zu beteiligen, zum Beispiel, in dem nicht mehr horrenden Managervergütungen gezahlt werden, die in keinem Verhältnis zum Geleisteten stehen - siehe die Betrugsserie in der Automobilindustrie. Angezeigt wären stattdessen bessere Gehälter und in guten Jahren auch mal ein zusätzlicher Bonus. All das aber kann nur das Sahnehäubchen obendrauf sein.

Wie stehen Sie dazu, den Freibetrag für die Mitarbeiterkapitalbeteiligung weiter zu erhöhen?

DIE LINKE lehnt den geltenden Freibetrag für die Mitarbeiterbeteiligung ab. Die damit gewährte Steuer- und Sozialabgabenfreiheit ist nicht an die Voraussetzung gebunden, dass sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erfolgt. Unternehmen können daher die Mitarbeiterbeteiligung nutzen, um durch Lohnumwandlung (sog. "Nettolohnoptimierung") ihre Gewinne zu steigern, zu Lasten der Steuerzahler*innen, der Sozialversicherung und der Arbeitnehmer*innen (geringere Ansprüche an Renten- und Arbeitslosenversicherung).

Die nachgelagerte Besteuerung übertragener Vermögensbeteiligungen steht bislang nur jungen und kleineren Unternehmen zu. Wie stehen Sie dazu diese Regelung auf alle Unternehmen auszuweiten?

DIE LINKE lehnt die neu eingeführte spätere Besteuerung von Unternehmensbeteiligungen an Startup-Unternehmen ab. Damit wurde ohne ausreichende Rechtfertigung ein steuerlicher Privilegierungsstatbestand geschaffen, der gegen das einkommensteuerrechtliche Leistungsfähigkeitsprinzip verstößt. Die Regelung forciert ein Zwei-Klassen-Steuerrecht.

Wie stehen Sie dazu, die Arbeitnehmersparzulage für die Vermögenswirksamen Leistungen zu erhöhen bzw. die entsprechenden Einkommensgrenzen von derzeit 20.000 Euro zu versteuerndem Einkommen für Ledige und 40.000 Euro für Verheiratete anzuheben?

DIE LINKE steht einer Anhebung der Einkommensgrenzen grundsätzlich offen gegenüber. Die Verdienstschwelmen sind seit vielen Jahren nicht angepasst worden. Anders als bei der Gewährung einer Wohnungsbauprämie für Bausparleistungen erfolgt bei der Arbeitnehmer-Sparzulage nach dem VermBG ab 2021 weder eine Erhöhung der staatlichen Förderung noch eine Anhebung der Einkommensgrenzen. Entsprechend könnte auch über eine Anhebung bei der Arbeitnehmer-Sparzulage nachgedacht werden. Hierzu bedürfte es aber einer genaueren Prüfung.

Welche weiteren Wege der Förderung der Vermögensbildung und der Mitarbeiterkapitalbeteiligung können Sie sich vorstellen?

DIE LINKE lehnt steuerliche Erleichterung wie im Finanzmarktfördergesetz ab, da hierüber nur die höchstbezahlten Mitarbeiter gefördert werden und ein 2-Klassen-Steuerrecht entsteht. Die Steuer- und Sozialabgabenfreiheit wird nicht daran gebunden, dass die Mitarbeiterkapitalbeteiligung zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn zu gewähren ist. Die Erhöhung von bisher 360 EUR auf 1.440 Euro erweitert den Gestaltungsspielraum für Arbeitgeber, durch Nettolohnoptimierung ihre Gewinne zu steigern, zu Lasten der Steuerzahler, der Sozialversicherungen und Beschäftigten (geringere Ansprüche an Renten- und Arbeitslosenversicherung). Alternative Formen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung sehen wir im Rahmen von Genossenschaften und bei Unternehmen,

die von Beschäftigten (mit)geführt werden. Wenn etwa öffentliche Mittel (Direkthilfen, Kapitalbeteiligung, Förderung) fließen und/oder für die Sanierung von Unternehmen gewährt werden, sind im Gegenzug an die Beschäftigten auch Unternehmensanteile auszugeben oder in einem Stiftungsmodell zu organisieren.

*Gedenken Sie Maßnahmen zu ergreifen, um jungen Startups die Übertragung von echten oder virtuellen Unternehmensanteilen an ihre Mitarbeiter*innen zu erleichtern?*

Nein. Auch Startups müssen sich an die allgemeinen Grundsätze der Entlohnung und alle geltenden arbeitsrechtlichen Standards halten. Wenn dann ist die Unternehmensbeteiligung vertraglich korrekt zu gestalten, wobei der feste Monatslohn für Beschäftigte entscheidend bleibt. Da 9 von 10 Startups scheitern sind die Gerichtsverfahren um einbehaltene Löhne, nicht gezahlte Sozialabgaben und Steuern hinreichend bekannt. Startups, welche primär auf die Selbstausbeutung, das Unterlaufen von arbeitsrechtlichen Standards und auf die Steuer-/Abgaben- und Lohnoptimierung setzen, sind für DIE LINKE weder betriebswirtschaftlich tragbar, noch wettbewerbsrechtlich, sozial und volkswirtschaftlich überhaupt sinnvoll.

Wir fördern Unternehmen, die ganz oder zum Teil im kollektiven Eigentum der Belegschaft stehen, durch Bevorzugung bei der Vergabe öffentlicher Aufträge. Im Forschungsförderungsgesetz wollen wir einen verbindlichen Anteil für Grundlagenforschung im Bereich der solidarischen Ökonomie verankern. Zudem wollen wir eine sozialökologische Wirtschaftskammer einrichten, die regionale Leuchtturmprojekte und Unternehmensgründungen im Bereich solidarischer Ökonomie durch Beratung und finanzielle Förderung unterstützt.