



Wahlprüfsteine Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung

1. Welchen Stellenwert messen Sie der Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand bei?

Eigentum macht frei und unabhängig. Es stärkt die Gemeinschaft und verhindert Altersarmut. Wir befürworten daher den Erwerb selbstgenutzten Wohneigentums aber auch die sonstige Vermögensbildung in der Hand der Arbeitnehmer, sei es durch den Erwerb von Wertpapieren fremder Unternehmen oder Beteiligungen von Mitarbeitern am eigenen Arbeitgeber. Dabei hat aber stets die Freiwilligkeit im Vordergrund zu stehen. Wenn Mitarbeitern eine Beteiligung am Unternehmen angeboten wird, sollten sie dieses Angebot einfach und unbürokratisch nutzen können. Zwangsweise Beteiligungen lehnen wir ab.

2. Welche Bedeutung messen Sie hierbei der Mitarbeiterkapitalbeteiligung bei?

Die Bildung von Eigenkapital ist grundsätzlich zu begrüßen, wie etwa der Erwerb selbstgenutzten Wohneigentums, da sie ein wesentlicher Pfeiler der wirtschaftlichen Unabhängigkeit auch von Arbeitnehmern ist. Im Fall einer Kapitalbeteiligung von Mitarbeitern am Unternehmen des Arbeitgebers liegt ein besonderer Vorteil darin, dass der Mitarbeiter selbst zum Erfolg des Unternehmens beitragen kann und ein gesteigertes Interesse am Fortkommen des Unternehmens hat. Dies wirkt sich für alle Beteiligten positiv aus und ist der wesentliche Unterschied zu einer Beteiligung an fremden Unternehmen.

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

Das Drei-Säulen-Modell der Altersvorsorge erachten wir grundsätzlich für gelungen, da es eine vernünftige Kombination aus Vorsorge der Solidargemeinschaft, betrieblicher Vorsorge und Eigenverantwortung darstellt. Angesichts der zu erwartenden demografischen Verwerfungen bei der gesetzlichen Altersvorsorge, könnte die zweite und dritte Säule der Vorsorge einen wichtigen Beitrag

dazu leisten, mögliche Ausfälle der ersten Säule zu kompensieren. Dennoch muss mit aller Kraft verhindert werden, dass die erste Säule überhaupt in die befürchtete Schieflage gerät.

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

Freibetragserhöhungen haben eine steuersenkende Wirkung, die wir grundsätzlich sehr befürworten. Die Steuerlast in Deutschland ist viel zu hoch, gerade für Menschen mit niedrigem Einkommen. Klar ist aber auch: Jede Steuersenkung führt automatisch zu Einnahmeausfällen des Staates, der dann an anderer Stelle sparen muss. Unser Standpunkt ist hier eindeutig: Steuersenkungen auf der einen Seite dürfen nicht durch Steuererhöhungen auf der anderen Seite kompensiert werden, sondern durch gezielte und vernünftige Ausgabenkürzungen und priorisierte Bestimmung der Ausgabenbereiche.

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

Die nachgelagerte Besteuerung sollte allen offenstehen. Dies darf allerdings nicht zur Förderung von „Millionärsvermögen“ führen, sondern muss auf die breite Schicht der Beschäftigten beschränkt werden. Die nachgelagerte Besteuerung soll also nicht für die Eigentümer und Gründer von Startups gelten.

6. 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?

Auch hier handelt es sich im Grunde um eine Steuersenkung, die wir grundsätzlich befürworten. Überhaupt sind wir der Ansicht, dass das Sparen gefördert werden sollte, wenn möglich auch mit höheren Verdienstgrenzen. Der dabei entstehende Steuerausfall ist unseres Erachtens überschaubar.

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

Vermögensbildung sichert Unabhängigkeit und Freiheit und verhindert Altersarmut. In einem Hochsteuerland wie Deutschland ist die Vermögensbildung für arbeitende Menschen aber kaum mehr möglich. Um diesem Zustand abzuhelpen, müssen Steuersenkungen – insbesondere für Familien – ins Visier genommen werden. Die Förderung der Vermögensbildung muss priorisiert werden, etwa für den Erwerb eines selbstgenützten Eigenheims, durch Streichung der Grunderwerbssteuer oder Einführung von staatlichen Bürgschaften als Eigenkapitalersatz. Auch eine

Mitarbeiterkapitalbeteiligung sehen wir grundsätzlich positiv, da auch damit zur Vermögensbildung beigetragen werden kann.

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

Die Besserstellung einer bestimmten Gruppe von Unternehmen, wie zum Beispiel Start-Ups, bedarf stets einer guten Begründung. Ungleichbehandlung als Selbstzweck lehnen wir ab. Betreffend die Mitarbeiterbeteiligung an Start-Ups ist zu bedenken, dass hier größere Risiken bestehen als bei der Beteiligung an etablierten Unternehmen. Hier sollte der (finanzielle) Schutz der Mitarbeiter im Vordergrund stehen und nicht die Kapitalaufbringung des Unternehmens.