

Mitarbeiterkapitalbeteiligung: Teilhabe jetzt nachhaltig stärken

Für einen hohen Freibetrag und die „Wiederbelebung“ der Vermögensbildung

Im Rahmen der parlamentarischen Beratung des Zukunftsfinanzierungsgesetzes („ZuFinG“) wird die neue Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung intensiv diskutiert. Wir möchten als Interessenvertretungen für dieses Thema in Deutschland hier einige Punkte aus den Beratungen aufgreifen und ausdrücklich

- für einen hohen Freibetrag mit Entgeltumwandlung und
- für die Inkraftsetzung der vermögenswirksamen Leistungen plädieren.

Argumente für eine Erhöhung des Freibetrags

In der Anhörung am 11. Oktober 2023 im Finanzausschuss des Deutschen Bundestags wurden gegen die Erhöhung des Freibetrages nach Paragraph 3 Nr. 39 EStG auf 5.000 EUR Bedenken erhoben: Die Förderung käme in erster Linie Beschäftigten mit höherem Einkommen zugute und sei sozial unausgewogen und verteilungspolitisch bedenklich.

Der Ausschuss des Bundesrates kommt zu dem Ergebnis, dass der hohe Freibetrag „im Verhältnis zu den übrigen Steuerbefreiungsvorschriften im Bereich der Arbeitnehmerbesteuerung sachlich nicht gerechtfertigt und daher überschießend“ sei.

Dazu können folgende Argumente entgegnet werden:

1. Mitarbeiterbeteiligung ist Ausdruck der gesellschaftlichen Verantwortung der Unternehmen

Die Mitarbeiterkapitalbeteiligung wertet die Stellung der Beschäftigten im Unternehmen auf und ermöglicht über Lohn und Gehalt hinaus eine finanzielle Teilhabe an den Erfolgen und an der Wertsteigerung des Arbeit gebenden Unternehmens.

Die Unternehmen leisten mit ihren Beteiligungsprogrammen einen unverzichtbaren Beitrag zur Verbesserung der Vermögenssituation breiter Teile der Bevölkerung, insbesondere auch der Geringverdiener.

Die Firmen sind finanziell nicht auf die Einlagen der Beschäftigten angewiesen. Vielmehr handelt es sich bei der Mitarbeiterkapitalbeteiligung um ein Zeichen der sozialen Verantwortung, der Mitarbeiterorientierung sowie der Mitarbeiterbindung.

2. Die Förderung ist gesellschafts- und sozialpolitisch gerechtfertigt

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung sieht eine deutliche Erhöhung des Freibetrags nach § 3 Nr. 39 EStG von 1.440 EUR auf 5.000 EUR pro Jahr vor. Dieser Freibetrag kann von Seiten des Arbeitgebers nur „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ steuer- und sozialabgabenfrei gewährt werden.

Wird dieser Freibetrag vom Arbeitgeber nicht vollständig zugewendet (was in aller Regel der Fall sein wird), so können die Beschäftigten einen Betrag bis maximal 2.000 EUR für den Erwerb von Vermögensbeteiligungen im Wege der Entgeltumwandlung ausschöpfen.

- Arbeitnehmer erhalten also erstmals einen „eigenen“ Freibetrag.

Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mehr als ein Jahr sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, müssen ein Beteiligungsangebot erhalten.

- Es gibt also keine Bevorzugung bestimmter Berufs- und Einkommensgruppen.

Wenn es um die steuerliche Förderung geht, haben die Beschäftigten mit höherem Einkommen natürlich mehr finanziellen Spielraum und auch eine größere Steuerersparnis. Dies ist beispielsweise auch bei der betrieblichen Altersversorgung der Fall und kein Argument gegen die Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung.

- Im Verhältnis zum Einkommen aber profitieren die Beschäftigten mit niedrigem Gehalt von den Zuwendungen des Arbeitgebers überproportional.

3. Eine weitere Erhöhung des Freibetrags ist im internationalen Vergleich angemessen

Aus internationalen Vergleichen wissen wir, dass ein hoher Freibetrag zu mehr Mitarbeiterkapitalbeteiligungen in den einzelnen Ländern geführt hat. Von daher ist der Regierungsentwurf mit einem Freibetrag in Höhe von 5.000 EUR angemessen. Wir bewegen uns damit auch lediglich im Mittelfeld der Förderung in der EU. In Österreich können zum Beispiel bis zu 7.500 EUR Freibetrag genutzt werden.

- Der Einwand des Bundesrates, der hohe Freibetrag sei „überschießend“, greift angesichts des Freibetrags für die nachgelagerte Besteuerung bei der betrieblichen Altersversorgung in Höhe von insgesamt 7.008 EUR nicht.

Ein hoher Freibetrag wird nicht unbedingt und von allen Unternehmen immer und vollständig ausgeschöpft; aber er bietet zumindest Möglichkeiten für die jeweils passgenaue Ausgestaltung der Beteiligungsprogramme.

- Dies ist für alle Unternehmen – die großen Aktiengesellschaften, die mittelständischen Familienunternehmen und die Startups bzw. jungen Unternehmen – gleichermaßen von zentraler Bedeutung.

- Die Erhöhung auf 5.000 EUR wäre darüber hinaus ein starkes Zeichen seitens der Politik, dass die Kapitalbeteiligung der Beschäftigten aufgrund sozial-, wirtschafts- und gesellschaftspolitischer Erwägungen gewollt und wertvoll ist.

4. Die Wiederbelebung der Vermögensbildung ist überfällig

Sehr bedauerlich ist, dass der ursprünglich im Referentenentwurf des ZuFinG vorgesehene Wegfall der Verdienstgrenzen bei den vermögenswirksamen Leistungen und die Erhöhung der Arbeitnehmersparzulage im Regierungsentwurf nicht mehr zu finden sind.

- Dies würde der Vermögensbildung einen neuen Schub gegeben, was insbesondere für Beschäftigte mit geringerem Einkommen interessant ist.

Fazit und Forderungen

Die Mitarbeiterkapitalbeteiligung erhöht die Zustimmung breiter Kreise der Bevölkerung zur sozialen Marktwirtschaft und trägt maßgeblich zu mehr Teilhabe und Vermögensbildung bei. Wie alle Erfahrung in anderen Ländern zeigen, ist dafür eine attraktive Förderung der Beteiligungsprogramme unerlässlich. Wir fordern daher die

- **Erhöhung des Freibetrags wie im Regierungsentwurf zum ZuFinG vorgesehen auf 5.000 EUR,**
- **Beibehaltung der Grenze für die Entgeltumwandlung in Höhe von 2.000 EUR und**
- **Anhebung der Einkommensgrenze für vermögenswirksame Leistungen von derzeit 20.000 EUR zu versteuerndes Einkommen auf 40.000 EUR, des Höchstbetrages von 400 EUR auf 1.200 EUR und der Arbeitnehmer-Sparzulage von 80 EUR auf 240 EUR.**

Ansprechpartner /Kontakt:

Dr. Heinrich Beyer
Geschäftsführer
Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung - AGP
Wilhelmshöher Allee 283a
34131 Kassel
Telefon: 0561-932425-1
heinrich.beyer@agpev.de
www.agpev.de

Michael Schweizer
Hauptgeschäftsführer
Deutscher Führungskräfteverband - ULA
Mohrenstraße 33
10117 Berlin
Telefon: 030-306 963-22
michael.schweizer@ula.de
www.ula.de