

Für eine Agenda Mitarbeiterkapitalbeteiligung

Bessere Rahmenbedingungen für
Mitarbeiterkapitalbeteiligungen schaffen!

Ein gemeinsamer Aufruf vom 28. Mai 2015



Für eine „Agenda Mitarbeiterkapitalbeteiligung“

Die Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivkapital des eigenen Unternehmens fördert eine partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Sie erhöht Motivation und Produktivität und macht Unternehmen wettbewerbsfähiger.

Gleichzeitig eröffnet sie den Mitarbeitern die Möglichkeit, langfristig Vermögen aufzubauen. Sie bietet die Chance auf eine attraktive Rendite, die – gerade im derzeitigen Niedrigzinsumfeld – mit Sparbuch und Tagesgeld nicht zu erreichen ist. Mitarbeiterkapitalbeteiligung trägt somit dazu bei, dass deutlich mehr Arbeitnehmer am Wachstum ihres Unternehmens und am Produktivkapital der Wirtschaft partizipieren.

Für den Arbeitgeber ist die Mitarbeiterkapitalbeteiligung ein wichtiges personalpolitisches Instrument, um erfolgreich Fachkräfte anzuwerben und langfristig zu halten. Gerade angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels in vielen Regionen und Berufen ist sie ein geeignetes Mittel, sich als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren. In vielen mittelständischen Unternehmen trägt Mitarbeiterkapitalbeteiligung nicht zuletzt auch zu einer besseren Kapitalausstattung bei.

Trotz dieser offensichtlichen Vorteile führt die Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland bislang nur ein Nischendasein. Im Jahr 2011 boten lediglich zwei Prozent aller Unternehmen in Deutschland ihren Mitarbeitern eine Kapitalbeteiligung an. Wie wenig dies im internationalen Vergleich ist, verdeutlichen Zahlen zur Belegschaftsaktie. Diese ist die unter den Mitarbeitern am weitesten verbreitete Form der Kapitalbeteiligung. Während die Arbeitnehmer anderer europäischer Länder Belegschaftsaktien intensiv nutzen wie Frankreich (3,3 Mio. Arbeitnehmer) und Großbritannien (2,2 Mio. Arbeitnehmer), betrug die Zahl der Belegschaftsaktionäre in Deutschland nur etwas mehr als 0,8 Mio. (Jahr 2014). Das ist eine sehr niedrige Zahl, vor allem wenn man bedenkt, dass es um die Jahrtausendwende noch mehr als 1,6 Mio. Mitarbeiteraktionäre in Deutschland gab.

Die deutsche Politik muss daher das Thema wieder aufgreifen und das vorhandene Potenzial für eine weitere Verbreitung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland nutzen. Sie würde damit auch dem Aufruf des Europäischen Parlaments folgen, das Anfang 2014 die Mitgliedstaaten zu mehr Engagement für die Verbreitung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung aufgefordert hat.

Wir appellieren daher an die Bundesregierung, der Forderung des Europäischen Parlaments zu folgen und die Mitarbeiterkapitalbeteiligung wieder auf die politische Agenda zu setzen.

Eine „Agenda Mitarbeiterkapitalbeteiligung“ muss folgende Aspekte berücksichtigen:

- Die Einführung einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist mit einem bürokratischen Aufwand verbunden, der viele Unternehmen abschreckt. Die Bundesregierung hat sich das Ziel „**Entbürokratisierung**“ auf die Fahnen geschrieben. Diese muss sich auch auf die Mitarbeiterkapitalbeteiligung erstrecken. Bei Belegschaftsaktien sind die Regeln zur Beschaffung der Aktien, die von den Unternehmen an die Mitarbeiter ausgegeben werden, zu entschlacken. Dies gilt ebenso für die Regeln zur Verwahrung der Belegschaftsaktien. Bei den Vorgaben zur staatlichen Förderung muss beispielsweise die Anforderung, dass alle Mitarbeiter in die Beteiligungspläne einbezogen werden müssen, abgeschafft werden.
- Eine wesentliche Stärke der deutschen Wirtschaft ist ihre Internationalität. Ein großer Teil der Wertschöpfung deutscher Unternehmen findet im Ausland statt. Damit arbeitet ein beträchtlicher Teil der Belegschaft an ausländischen Standorten. Aufgrund unterschiedlicher Vorgaben im Steuer-, Arbeits-, Kapitalmarkt- und Gesellschaftsrecht ist die grenzüberschreitende Einführung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen äußerst komplex. Dies führt dazu, dass oftmals – wenn überhaupt – lediglich die Mitarbeiter im Sitzland des Unternehmens in den Genuss einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung kommen. Wichtig sind daher **internationale, mindestens aber EU-weite Harmonisierungen**, die eine grenzüberschreitende Beteiligung der Mitarbeiter eines Unternehmens erleichtern. Hierzu hat das Europäische Parlament die Mitgliedstaaten und jüngst auch die Europäische Kommission aufgefordert.
- Viele Unternehmen – insbesondere aus dem Mittelstand – sind wenig mit den unterschiedlichen Instrumenten der Mitarbeiterkapitalbeteiligung, den Chancen und dem Umgang mit den Risiken vertraut. Die Bundesregierung sollte daher, auf dem bereits bestehenden Angebot aufbauend, weitere **entscheidungsrelevante Informationen gut zugänglich** bereitstellen, die für die Vorteile der Mitarbeiterkapitalbeteiligung werben und effiziente Implementierungswege aufzeigen.
- Die deutsche Politik muss durch eine verbesserte **Förderung** die notwendigen Anreize setzen, damit sich die Mitarbeiterkapitalbeteiligung auch in Deutschland als wichtiges Instrument vor allem der Personalpolitik, aber auch des langfristigen Vermögensaufbaus etabliert. Dabei ist zu beachten, dass die Beteiligung der Mitarbeiter am Kapital ihres eigenen Unternehmens eine sinnvolle Ergänzung und keine Alternative zur betrieblichen Altersversorgung ist. Wichtig ist daher, dass die Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung nicht zu Lasten der betrieblichen Altersvorsorge geht, deren weitere Verbreitung nicht ausgebremst werden darf.

10 Verbände für die „Agenda Mitarbeiterkapitalbeteiligung“



AGP – Bundesverband Mitarbeiterkapitalbeteiligung
<http://www.agpev.de>



BDA – Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände
<http://www.arbeitgeber.de>



BDI – Bundesverband der Deutschen Industrie e. V.
<http://www.bdi.eu>



BKU – Bund Katholischer Unternehmen e.V.
<http://www.bku.de/>



BVI – Bundesverband Investment und Asset Management e.V.
<http://www.bvi.de>



Deutsches Aktieninstitut e.V.
<https://www.dai.de>



DIRK – Deutscher Investor Relations Verband e.V.
<https://www.dirk.org>



DSW – Deutsche Schutzvereinigung für Wertpapierbesitz e.V.
<http://www.dsw-info.de>



GEO – Global Equity Organization
<http://www.globalequity.org>



SdK – Schutzgemeinschaft der Kapitalanleger e.V.
<http://www.sdk.org/>

Kontakt

Dr. Norbert Kuhn
Leiter Unternehmensfinanzierung
Deutsches Aktieninstitut e.V.
Niedenu 13-19
60325 Frankfurt am Main
Telefon +49 69 92915 - 20
Fax +49 69 92915 - 12
kuhn@dai.de
www.dai.de