

Zeit zum Handeln – Mitarbeiterkapitalbeteiligung und Belegschaftsaktien endlich fördern

Gastbeitrag von Dr. Norbert Kuhn, Leiter Unternehmensfinanzierung, Deutsches Aktieninstitut e.V.

Frankfurt am Main, 20. März 2015

Bereits Anfang 2014 haben der damalige EU-Kommissar Barnier und das Europäische Parlament die politischen Entscheidungsträger der Mitgliedstaaten aufgefordert, sich stärker für die Verbreitung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung einzusetzen. Mitarbeiter am Unternehmenskapital zu beteiligen, kann, so die Brüsseler Politiker, die Wettbewerbsfähigkeit und Corporate Governance der Unternehmen verbessern und zur Überwindung der Wirtschafts- und Finanzkrise beitragen.

Leider ist dieser Weckruf aus Brüssel im politischen Deutschland bis heute folgenlos verhallt. Dies ist umso unverständlicher, hatten doch beide Regierungsparteien im Wahlkampf noch versprochen, die Mitarbeiterkapitalbeteiligung in der kommenden Legislaturperiode zu fördern.

Aus Sicht des Deutschen Aktieninstituts muss die deutsche Politik endlich handeln. Die andauernde Niedrigzinsphase hinterlässt tiefe Spuren in der Vermögensbildung und Altersvorsorge der breiten Bevölkerung, die bekanntermaßen ihre Ersparnisse vorzugsweise auf das Sparbuch oder das Tagesgeldkonto legt. Renditeträchtigeren Anlageformen wie die Aktie in Deutschland führen immer noch ein Schattendasein. Dabei können die Bürger nur mit Aktien langfristig ihr Vermögen mehren oder zumindest das bereits Ersparte erhalten. Um sich dem Thema Aktiensparen zu nähern, ist die Belegschaftsaktie der ideale Einstieg.

Während die Arbeitnehmer über Belegschaftsaktien an den Erfolgen und Gewinnen ihrer Unternehmen teilhaben, können Aktienbeteiligungsprogramme sowohl die Motivation als auch die Produktivität der Mitarbeiter erhöhen. Gleichzeitig werden Unternehmen, die ihre Mitarbeiter beteiligen, als Arbeitgeber zusätzlich interessant. Die Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist somit ein echter Gewinn für Mitarbeiter und Unternehmen.

Die Zahl der Belegschaftsaktionäre sinkt

Trotz dieser offensichtlichen Vorteile sinkt die Zahl der Belegschaftsaktionäre in Deutschland seit der Jahrtausendwende (s. Abb.). Dabei verläuft diese Entwicklung ähnlich wie die Entwicklung der Zahl aller Aktionäre und Aktienfondsbesitzer. Zwar erreichten die Aktionärszahlen mit fast 13 Mio. (1,6 Mio. Belegschaftsaktionären) in der New-Economy-Ära um die Jahrtausendwende ihren Höchststand. Nach dem Platzen der Dotcom-Blase gingen aber nicht nur die Aktienkurse nach unten, sondern auch die Aktionärszahlen. Die Insolvenz von Lehman Brothers und die Finanzkrise hat das Vertrauen der Anleger in Aktien zusätzlich beeinträchtigt. Obwohl die Kurse an den Aktienmärkten seit 2009 bergauf zeigen und zuletzt sogar von Rekord zu Rekord eilen, bleiben die meisten privaten Anleger weiter den Börsen fern. 2014 befinden sich die Aktionärszahlen fast wieder auf dem niedrigen Stand von 1999. Mit gerade einmal 800.000 haben wir noch nie so wenige Belegschaftsaktionäre wie im Jahr 2014 gezählt.

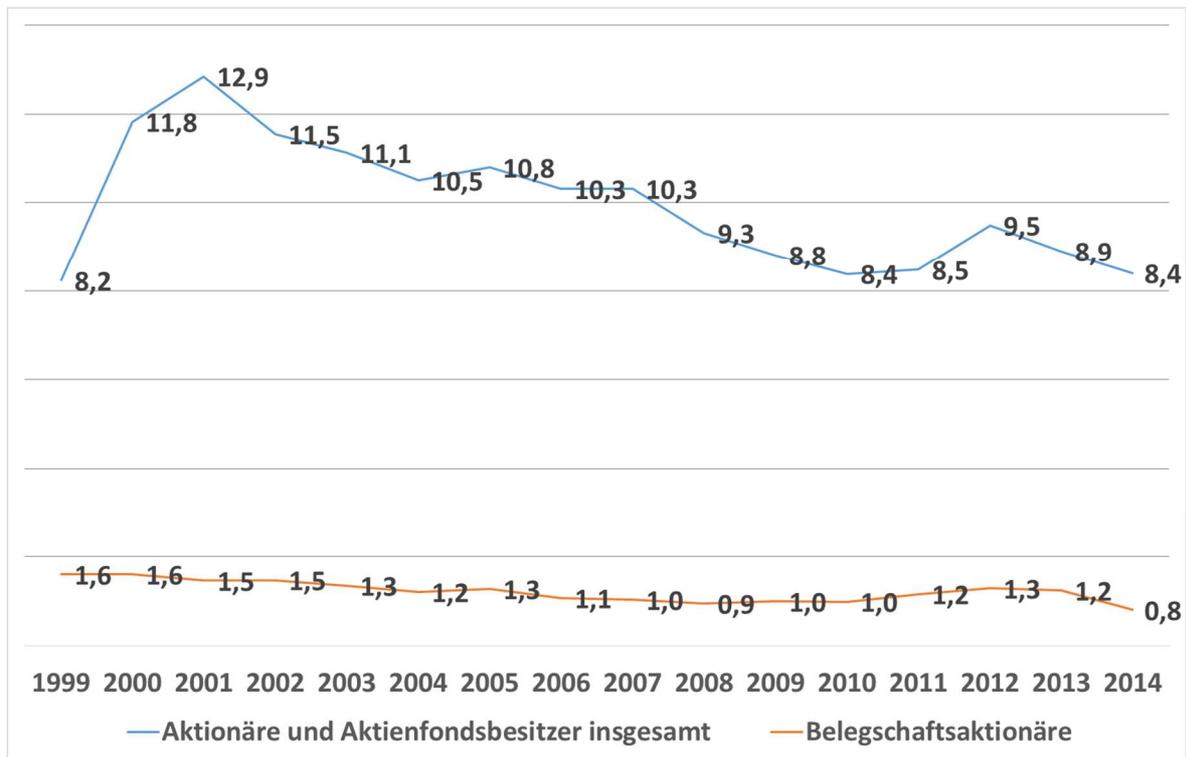


Abb.: Zahl der Aktienanleger und der Belegschaftsaktionäre in Mio. (Quelle: Deutsches Aktieninstitut)

Warum aber ist das so? Warum nimmt die Zahl der Belegschaftsaktionäre kontinuierlich ab und wie kann diese Entwicklung gestoppt werden? Leider bleibt festzustellen, dass vor allem die rechtlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen in Deutschland keinesfalls die Attraktivität der Belegschaftsaktie erhöhen. Ganz im Gegenteil erschweren sie es den Unternehmen, Belegschaftsaktien überhaupt anzubieten oder ihre Mitarbeiter von den Vorteilen zu überzeugen.

Belegschaftsaktie muss entbürokratisiert werden

So ist der bürokratische Aufwand bei der Einführung von Belegschaftsaktien nicht zu unterschätzen. Ein markantes Beispiel hierfür ist die Depotverwahrung. Wer schon einmal ein Wertpapierdepot eröffnet hat, weiß, wie viel Zeit das Ausfüllen und Einhalten der damit verbundenen Formalien in Anspruch nimmt. Ein Mitarbeiter, der pro Jahr lediglich eine Handvoll Aktien des eigenen Unternehmens zeichnet, verliert schnell die Lust auf diese langwierige Prozedur. Aus diesem Grund gibt es bereits heute die Möglichkeit, dass das Unternehmen die Formalitäten der Depotöffnung für den Mitarbeiter übernimmt. Ob und in welcher Form dies allerdings möglich ist, entscheidet die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungen (BaFin) in jedem Einzelfall. Dieses Vorgehen ist äußerst zeitraubend. Daher ist dringend eine Klarstellung notwendig, unter welchen Bedingungen das Unternehmen im Namen der Mitarbeiter ein Konto eröffnen kann, ohne jedes Mal die Genehmigung der BaFin einholen zu müssen. Diese Vorgaben müssen so knapp wie möglich gehalten werden.

Die rechtlichen Unwägbarkeiten nehmen massiv zu, wenn Unternehmen auch ihre Mitarbeiter im Ausland beteiligen wollen. Unterschiede im Arbeitsrecht, den Steuerregimes und bei den gesetzlichen Sozialleistungen machen einen grenzüberschreitenden Aktienplan in der Regel sehr komplex und ressourcenaufwendig. Umso wichtiger sind internationale Harmonisierungsbemühungen, wie sie das Europäische Parlament für die EU gefordert hat.

Ausbau der steuerlichen Förderung notwendig

Neben den rechtlichen Schwierigkeiten gibt es auch steuerliche Aspekte, die für die Verbreitung von Belegschaftsaktien eine große Rolle spielen. Obwohl der Staat durchaus die Vorteile der Belegschaftsaktie für den Arbeitnehmer anerkennt und diese mit einem steuer- und abgabenfreien Betrag fördert, springt er in der Höhe desselben einfach zu kurz. So liegt der Freibetrag in Deutschland bei aktuell lächerlich niedrigen 360 Euro pro Jahr. Vergleichbare Freibeträge beispielsweise in Großbritannien belaufen sich auf umgerechnet rund 3.500 Euro, in Italien auf 2.066 Euro oder in Österreich auf 1.460 Euro. Wenn Deutschland es mit der Förderung der Belegschaftsaktie wirklich ernst meint, muss es sich an diesem international üblichen Niveau orientieren und den Freibetrag auf mindestens 1.000 Euro pro Jahr anheben.

Über die spezifischen rechtlichen und steuerlichen Probleme bei Belegschaftsaktien hinaus ist auch die steuerliche Diskriminierung der Aktien gegenüber festverzinslichen Wertpapieren generell ein Hemmschuh für die Aktienanlage. Auf 50 Prozent summiert sich die Steuerlast auf Aktienerträge, die in Deutschland uneingeschränkt sowohl auf Unternehmens- als auch Anlegerebene besteuert werden. Die Besteuerung von Zinserträgen findet hingegen nur auf Anlegerebene statt und beträgt mit 25 Prozent plus Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer etwa die Hälfte.

Auch die Unkenntnis der Bürger in Bezug auf wirtschaftliche Zusammenhänge im Allgemeinen und Aktien im Besonderen trägt sicherlich zur Aktienscheu deutscher Anleger bei. Unternehmen, die ihre Mitarbeiter am Aktienkapital beteiligen wollen, müssen deshalb viel Aufklärungsarbeit leisten, um Vorurteile gegenüber der Aktienanlage auszuräumen und über die Chancen sowie den richtigen Umgang mit den Risiken aufzuklären.

Die Bundesregierung sollte dem Appell aus Brüssel, die Mitarbeiterkapitalbeteiligung zu fördern, endlich Folge leisten und beim Thema Belegschaftsaktie aktiv werden. Die rechtlichen Hindernisse, national und international, müssen aus dem Weg geräumt, der Freibetrag muss den internationalen Gepflogenheiten angepasst und die ökonomische Bildung der Bürger muss verbessert werden. Denn wenn mehr Unternehmen ihre Mitarbeiter am Aktienkapital beteiligen, fördert dies sowohl den langfristigen Vermögensaufbau der Mitarbeiter als auch die Aktienkultur in Deutschland. Hierfür sollte die Politik jetzt die richtigen Weichen stellen.