

Aktienkultur – Mit der Belegschaftsaktie gegen wachsende Vermögensungleichheit

Axel Rose

Die 62 reichsten Menschen der Welt besitzen zusammen ebenso viel wie die ärmere Hälfte der Weltbevölkerung. Das ist das Ergebnis einer jüngst veröffentlichten Studie der Entwicklungsorganisation Oxfam. Kein Wunder, dass Vermögensungleichheit eines der Kernthemen des diesjährigen Weltwirtschaftsforums in Davos war. Ein entscheidender Faktor gegen das Aufklappen der sozialen Schere ist gerade in Deutschland die Stärkung der Aktienkultur.

«Positive Signale für die Aktienkultur», vermeldete das Deutsche Aktieninstitut Mitte Februar nach Auswertung der Daten für 2015. War die Zahl der deutschen Aktionäre 2014 auf dem Tiefpunkt angelangt, stieg der Anteil der Aktienbesitzer an der Bevölkerung im vergangenen Jahr wieder von 13,1 Prozent auf 14,0 Prozent. Auch die Zahl der Direktinvestments (ohne Aktienfonds) nahm von 6,4 Prozent auf 6,8 Prozent zu. Hauptverantwortlich für die Zunahme der Aktionäre ist die von 0,8 Millionen auf 1,1 Millionen gewachsene Zahl der Belegschaftsaktionäre.

So schlecht das Timing - der deutliche Einbruch der Märkte Anfang 2016 wird das zarte Pflänzchen Aktienkultur auf eine harte Probe stellen -, so positiv ist tatsächlich das Signal. Denn gerade Belegschaftsaktien bieten einen einfachen Einstieg in die Aktienanlage und können dazu beitragen, die Gerechtigkeitslücke zu schließen, indem sie Arbeitnehmer am Produktivvermögen beteiligen. Wie groß der Vermögensverlust durch den Verzicht auf die renditeträchtige Anlage in Aktien ist, verdeutlicht eine Schätzung des Deutschen Aktieninstituts: Hätten die Deutschen seit 2001 nur jeden vierten anderweitig gesparten Euro in Aktien angelegt, wäre das Geldvermögen um mehr als 100 Milliarden Euro höher.

Die Sache hat jedoch einen Haken. Lediglich 4.200 der etwa drei Millionen umsatzsteuerpflichtigen Unternehmen in Deutschland bieten Mitarbeiterbeteiligungsprogramme an. Bei den börsennotierten Gesellschaften ist die Quote zwar etwas besser, aber immer noch viel zu gering, um die Aktienkultur nachhaltig anzustoßen. Trotz des Anstiegs hielten auch 2015 nur 1,7 Prozent der Bevölkerung Belegschaftsaktien. Das ist schwer zu verstehen, denn die Mitarbeiterbeteiligung hat wenig Nachteile und viele Vorteile. Im Fokus steht dabei das Zusammenspiel aus Mitarbeiterzufriedenheit, Leistungsbereitschaft und ökonomischem Erfolg.

STUDIE BELEGT POSITIVEN EFFEKT. Wurde ein positiver Zusammenhang zwischen Mitarbeiterbeteiligung und individueller sowie organisatorischer Performance schon immer vermutet, konnte dieser kürzlich auch endlich empirisch nachgewiesen werden. Die Universität Göttingen hatte dazu einen umfassenden Datenbestand der Siemens AG ausgewertet. Ergebnis: Je mehr Mitarbeiter am Beteiligungsprogramm teilnehmen (aktuell sind es bei Siemens etwa 144.000), umso höher sind im Durchschnitt Engagement und individuelle Performance der Mitarbeiter und desto besser die Finanzkennzahlen der Organisationseinheit. Und zwar unabhängig von Branche, Standort oder Dauer der Betriebszugehörigkeit. Kein anderes Vergütungsinstrument vermag eine Belegschaft über Ländergrenzen hinweg so auf ein gemeinsames Ziel zu fokussieren. Kein Wunder, dass Siemens-Chef Joe Kaeser die Kultur des verpflichtenden Eigentums stärken möchte. Letzten Herbst stellte der Konzern, der bereits mehrere Mitarbeiterprogramme aufgelegt hat, die Ausgabe kostenloser Aktien im Wert von 400 Millionen Euro in Aussicht. In Abhängigkeit von einer Outperformance des Unternehmens gemessen am Gewinn pro Aktie.

Gesunkene Reparaturkosten, ein verantwortungsbewussterer Umgang mit Ressourcen, mehr Mitarbeiterinitiative - die Argumente, die Unternehmen aus eigener Erfahrung anführen, sind vielfältig. Alles aber sind Faktoren, die im globalen Wettbewerbsumfeld entscheidend sein können. So kursiert etwa die Geschichte einer großen US-Kaffeehauskette, deren Milchverbrauch bei

ABBILDUNG 1

Daten: Deutsches Aktieninstitut e.V.; Darstellung: BankM

Neue Hoffnung für die Aktienkultur? Entwicklung des Aktienbesitzes in Deutschland



gleichbleibendem Absatz mit Einführung eines Beteiligungsprogramms immer weiter zurückging. Ähnliche Berichte gibt es von deutschen Mittelständlern unterschiedlichster Couleur. In einer aktuellen Studie der Hay Group beobachteten 130 von 150 befragten deutschen Firmen einen Anstieg der Identifikation mit den Unternehmenszielen. Mitarbeiter zu motivieren, zu binden und die Identifikation zu fördern ist entsprechend auch das Hauptmotiv zur Einführung eines Mitarbeiterbeteiligungsprogramms.

GEGEN FACHKRÄFTEMANGEL UND ÜBERNAHMEN.

Doch das ist längst nicht alles. So können Belegschaftsaktien oder Bonusaktienprogramme ein echter Wettbewerbsvorteil bei der Suche nach Fachkräften und deren langfristiger Bindung ans Unternehmen sein - beim Kampf um begehrte Ingenieure oder IT-Spezialisten sicherlich ein Faktor. Aber nicht nur auf die Mitarbeiterfluktuation können Belegschaftsaktien positiv wirken. Beschäftigte halten ihre Aktien meist langfristig und sind dadurch verlässliche Ankeraktionäre. Voestalpine ist ein gutes Beispiel für diesen stabilisierenden Effekt. Der österreichische Stahl- und Industriegüterkonzern hat Mitarbeiteraktien mit mehr als zehnprozentigem Anteil am Stimmrecht gezielt in einer privatrechtlichen Stiftung gebündelt, um sich vor feindlichen Übernahmen und einem möglichen Squeeze-out zu schützen. Für die Mitarbeiter hat die Gründung einer separaten Gesellschaft den Vorteil, dass die Haftung beschränkt wird. Zudem können sie zusätzlich Fremdkapital von der Bank in die Gesellschaft einbringen und über diesen Hebel ihren Anteil erhöhen.

Auch aus Finanzierungssicht kann ein Beteiligungsprogramm gerade für kleinere Mittelständler eine willkommene Ergänzung darstellen. Über die Jahre bildet sich schnell ein siebenstelliger Kapitalstock. Geld, das die finanzielle Stabilität erhöht, das Rating verbessert, unabhängiger von den Banken macht, die Liquidität steigert und die Steuer- und Sozialversicherungslast senkt. Doch warum setzen trotz aller guten Argumente so wenige Unternehmen auf Belegschaftsaktien? Die bei Patriarchen verbreitete Angst vor dem Einflussverlust kann es bei börsennotierten Gesellschaften nicht sein. Bleibt der finanzielle und zeitliche Aufwand der Einführung. Experten beziffern die Kosten für einen Mittelständler mit 20 bis 30 Millionen Euro Jahresumsatz auf rund 50.000 Euro. Dabei kommt es stark auf die individuelle Gestaltung an, rechtliche Limitierungen gibt es kaum.

POLITISCHE UNTERSTÜTZUNG GEFORDERT. Umso wichtiger ist es, alle Eventualitäten im Vorfeld zu bedenken. Modell, Verbreitung, Zielvereinbarungssysteme oder Exitregelungen -

die meisten Fehler werden in der Planung gemacht. Denn Dinge hinterher wieder anzupassen ist oft schwierig. Weil es so viel zu beachten gilt, sollten Mittelständler für Planung und Umsetzung einer Mitarbeiterbeteiligung je nach Komplexität mit drei bis zwölf Monaten kalkulieren, gerade wenn multinationale Regelungen gewünscht sind. Neben einer sorgfältigen Planung sind das Commitment der Führungskräfte und eine transparente Kommunikation entscheidende Erfolgsbausteine.

Alles keine unüberwindbaren Hürden. Größtes Hemmnis bleibt deshalb die mangelnde politische Agenda. Zehn namhafte Verbände, die sich 2015 zur «Agenda Mitarbeiterkapitalbeteiligung» zusammengeschlossen haben, fordern insbesondere Entbürokratisierung, EU-weite Harmonisierung, bessere Informationsbereitstellung und eine höhere Förderung. Der steuerliche Freibetrag liegt in Deutschland bei lediglich 360 Euro gegenüber fast 1.500 Euro in Österreich und umgerechnet 3.500 Euro in Großbritannien. Erst Anfang 2014 erhöhte die britische Regierung den Freibetrag für Beteiligungsprogramme um 21 Prozent. Mit Erfolg: 65 Prozent mehr Mitarbeiter nahmen 2014 an entsprechenden Programmen teil, die Gesamtsumme stieg um 40 Millionen Pfund. Es bleibt zu hoffen, dass die Mächtigen in Davos diese Zahlen auch gelesen haben.

AUTOR

Axel Rose ist ausgebildeter Bankkaufmann und Diplomvolkswirt und betreut bei der BankM - Repräsentanz der biw Bank für Investments und Wertpapiere AG mittelständische Unternehmen am deutschen Kapitalmarkt.

8. Forderungs- und Risikomanagement Tage

Erfolgstreiber für das Forderungsmanagement
www.for-risk.de

THEMEN

- ▶ wertorientiertes Forderungs- und Risikomanagement
- ▶ Outsourcing im Forderungsmanagement
- ▶ Vom Offline- zum Onlinehandel in Zeiten des Multi-Channel-Betriebs

Teilnahmegebühr nur 295,- €