

PRESSEMITTEILUNG

Frankfurt am Main, 18. November 2013

Mitarbeiterbeteiligung in börsennotierten Unternehmen: Staatliche Förderung ausbauen – effiziente Implementierungswege aufzeigen

Ergebnis einer heute vom Deutschen Aktieninstitut und Ernst & Young (EY) vorgelegten Studie zur Beteiligung der Mitarbeiter am Aktienkapital ist, dass zwar ca. 60 Prozent der Umfrageteilnehmer eine aktienbasierte Vergütung anbieten, insgesamt aber Deutschland im Vergleich mit anderen Ländern weit zurückliegt. Die Umfrageteilnehmer fordern fast einhellig von der Politik, mit einer Anhebung der staatlichen Förderung der Belegschaftsaktie in Deutschland weiteren Schwung zu verleihen. Die Unternehmen, die keine Aktienbeteiligung anbieten, nennen den hohen Implementierungsaufwand als wesentlichen Grund.

„Knapp zwei Drittel der Umfrageteilnehmer beteiligen zwar ihre Mitarbeiter bzw. Führungskräfte am Aktienkapital, das Potenzial der Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland ist damit aber noch lange nicht ausgeschöpft“, erläutert Dr. Christine Bortenlänger, Chefin des Deutschen Aktieninstituts, das zentrale Ergebnis der Studie. So liegt Deutschland mit 1,3 Mio. Belegschaftsaktionären im internationalen Vergleich weit abgeschlagen hinter z.B. Frankreich (3,4 Mio.) und Großbritannien (2,5 Mio.).

Umso wichtiger ist es daher, die richtigen Anreize zur Einführung eines Aktienplanes zu setzen. Hierzu gehört insbesondere auch die staatliche Förderung. „Fast alle Umfrageteilnehmer regen an, die steuerliche Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung auszubauen“, betont Gordon Rösch, Partner bei EY.

Zwar wurde der Fördersatz 2009 von jährlich 135 Euro auf 360 Euro angehoben. Nach Aussage der befragten Unternehmen hatte die Erhöhung aber keinen Einfluss auf die Motivation, einen Aktienplan einzuführen. "Denn der Fördersatz ist immer noch viel zu niedrig. Das zeigt der Vergleich mit anderen Ländern“, sagt Bortenlänger. Die Förderung muss daher auf mindestens 1.000 Euro pro Jahr angehoben werden, wie es beispielsweise in Österreich oder den Niederlanden üblich ist.

„Dies muss auch das Ziel der künftigen Bundesregierung sein“, fordert Bortenlänger, „denn die Belegschaftsaktie ist ein vermögenspolitisch sinnvolles Instrument, um die Teilhabe breiter Bevölkerungsschichten am Produktivkapital der Unternehmen zu fördern.“ Darüber hinaus bedeutet die Mitarbeiterbeteiligung für die Arbeitnehmer in der Regel einen ersten Schritt in Richtung Aktiensparen, da sie die Kenntnis über das Funktionieren der Aktienanlage verbessert. Vor dem Hintergrund der aktuellen Nullzinspolitik sei das ein wichtiger Schritt, um ein weiteres Auseinandergehen der Vermögensschere zu verhindern.

Insgesamt ergibt sich aus der Einführung von Mitarbeiterbeteiligungen eine win-win Situation. Während Arbeitnehmer eine renditestarke Anlageform nutzen können, gewinnen Arbeitgeber einen wichtigen Wettbewerbsvorteil gegenüber Konkurrenten auf dem Arbeitsmarkt. „Denn die Umfrageteilnehmer“, so Rösch, „nennen die bessere Identifikation mit dem Unternehmen, die langfristige Mitarbeiterbindung und die Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber als die wichtigsten Gründe für die Einführung von Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen.“

Eine Reihe der befragten Unternehmen steht der Mitarbeiterkapitalbeteiligung allerdings auch skeptisch gegenüber. „Von der überwiegenden Mehrheit der Umfrageteilnehmer, die bislang keine Aktienbeteiligung anbieten, wird der hohe Implementierungsaufwand als Grund für das Fehlen eines solchen Plans genannt“, sagt Rösch.

Zahlreiche Praxisbeispiele zeigen aber, dass ein Aktienplan auch in kleineren Unternehmen kostengünstig möglich ist. „Sowohl die Politik als auch die Marktteilnehmer müssen den zögernden Unternehmen die Scheu vor einer Mitarbeiterbeteiligung nehmen, indem effiziente Implementierungswege aufgezeigt und auf die Vorteile hingewiesen werden“, betont Bortenlänger.

Das Deutsche Aktieninstitut arbeitet als etablierter Interessenvertreter aktiv an der Gestaltung der deutschen und europäischen Kapitalmärkte und ihrer Rahmenbedingungen mit. Es repräsentiert die am Kapitalmarkt interessierte deutsche Wirtschaft. Die rund 200 Mitglieder sind börsennotierte Aktiengesellschaften, Banken, Börsen, Investoren und andere wichtige Marktteilnehmer. Das Deutsche Aktieninstitut wurde 1953 gegründet und unterhält Büros in Frankfurt am Main und in Brüssel. Nähere Informationen zum Deutschen Aktieninstitut finden Sie unter www.dai.de.

Die Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft ist einer der Marktführer in der Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Transaktionsberatung sowie Risiko- und Managementberatung. Mit dem Bereich Human Capital – Talent & Reward unterstützt das Unternehmen seine Mandanten in allen Fragen*

der Vergütungsstrategie und Talentförderung. Es hilft diese Geschäftsbereiche zu optimieren: Vergütung, Pensionen und Benefits, Talent Management, HR Transactions, HR Compliance und Risk, Global Employment Tax Services und Global Equity. www.de.ey.com

Ihre Ansprechpartnerin:

Dr. Uta-Bettina von Altenbockum

Leiterin Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Telefon +49 69 92915-47

E-Mail presse@dai.de

** Der Name Ernst & Young bzw. EY bezieht sich in diesem Profil auf alle deutschen Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited (EYG), einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach englischem Recht. Jedes EYG Mitgliedsunternehmen ist rechtlich selbstständig und unabhängig und haftet nicht für das Handeln und Unterlassen der jeweils anderen Mitgliedsunternehmen.*