

AGP *Mitteilungen*

Das Magazin des Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung



Durchbruch

Bundesregierung beschließt weitreichende Reform zur Mitarbeiterbeteiligung ...Seite 6

Vermögensbildung

Die Brücke zwischen Kapital und Arbeit ausbauen ...Seite 10

Vergütung

Aktienbasierte Vergütungs- und Beteiligungsprogramme in der Pandemie ...Seite 16

CONVALUE.ONLINE

MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNGEN SMART MANAGEN

Reduzieren Sie Ihren Verwaltungsaufwand durch smarte Automatisierung und Digitalisierung Ihres Mitarbeiterkapitalbeteiligungsprogramms und bieten Sie Ihren Mitarbeitern ein ansprechendes und informatives Portal an.

Jetzt informieren:

CONVALUE.online
kontakt@convalue.online



entwickelt und
betrieben von

isd

DER
ENTSCHEIDENDE
FAKTOR

in Kooperation
mit

AGP

Bundesverband
Mitarbeiterbeteiligung

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Mitglieder der AGP,

wir haben in 2021 sehr viel für die Mitarbeiterbeteiligung erreicht. Die deutliche Erhöhung des Freibetrags von 360 € auf 1.440 € war zuvor kaum denkbar gewesen und kam für alle, die sich mit diesem Thema befassen, völlig überraschend. Politik geht manchmal „verschlungene Pfade“, wie es im ersten Beitrag dieses Jahreshefts 2021 heißt. Dass diese Pfade dann aber doch zum Ziel führen (können) ist gleichwohl kein Zufall. Die AGP hat zusammen mit anderen Verbänden und Einrichtungen wie zum Beispiel dem Deutschen Aktieninstitut und den Startup-Verbänden seit Jahren aktiv darauf hingearbeitet, dass sich die Bedingungen für Kapitalbeteiligungen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen substantziell verbessern.

Für uns war die Jahrestagung 2017 bei Siemens in Berlin so etwas wie der Startschuss für eine Kampagne im politischen Umfeld. Wir haben dort und auch bei den folgenden Tagungen bei Evonik in Essen und bei Allianz Global Investors in Frankfurt immer wieder sowohl die schlechten Rahmenbedingungen für die Kapitalbeteiligung als auch die Erfolge unserer Mitgliedsunternehmen mit derartigen Programmen thematisiert. Wenn sich heute die maßgeblichen Parteien sehr deutlich für mehr Mitarbeiterbeteiligung aussprechen, dann hat das sicherlich auch etwas damit zu tun, dass wir dieses Thema mit hochrangigen Vertretern und Vertreterinnen aus der Politik bei unseren Veranstaltungen diskutieren konnten. Und den sehr öffentlichkeitswirksamen „Berliner Appell zu mehr Vermögensbildung in Mitarbeiterhand“ haben unter anderem mehr als dreißig Unternehmer, Manager, Experten und Wissenschaftler aus dem Umfeld der AGP unterschrieben. Wer mehr zur Geschichte der verbesserten Rahmenbedingungen der Mitarbeiterbeteiligung wissen möchte, den verweisen wir auf die „AGP-Mitteilungen“ 2017 bis 2020.

Zugegeben, wir haben die im „Berliner Appell“ geforderten 3.000 € Freibetrag nicht bekommen. Aber fast die Hälfte und viermal so viel wie zuvor. Allein die steuer- und sozialabgabenfreien 1.440 € machen die Mitarbeiterkapitalbeteiligung zu einem der attraktivsten Instrumente für einen langfristigen Vermögensaufbau der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und somit zu einem „must have“ für jede Personal- und Compensation & Benefits-Abteilung. Hinzu kommen eine bessere Performance des Unternehmens, eine höhere Attraktivität als Arbeitgeber, mehr Bindungskraft und ein nachweislich gesteigertes Engagement der Beschäftigten.

Dennoch gibt es noch einiges zu tun, wenn wir die Mitarbeiterbeteiligung weiter voranbringen wollen:

- Auch die Einlagen der Beschäftigten selbst sollten (bis zum Höchstbetrag) nicht nur steuerfrei, sondern – wie die Zuwendung des Arbeitgebers – ebenfalls sozialabgabenfrei sein.
- Die nachgelagerte Besteuerung sollte insbesondere vor dem Hintergrund der Unternehmensnachfolge nicht nur für kleine und junge sondern für alle Unternehmen gelten.
- Es geht nach wie vor um einen Abbau bürokratischer Hemmnisse insbesondere bei den Belegschaftsaktien.
- Die Startups benötigen endlich eine Förderung, die ihnen nutzt und die sie anwenden können.
- Es fehlt nach wie vor an einer Informationskampagne der Bundesregierung sowie der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, die die Verbreitung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung nachhaltig befördern könnte.
- Und im Hinblick auf die Höhe des Freibetrags bleibt immer noch deutlich „Luft nach oben“, wenn man sich die Förderung in anderen Ländern der EU anschaut.

Diese Argumente finden sich zum Teil auch in Wahlprogrammen der vier maßgeblichen Parteien, insbesondere bei der Union. Im Koalitionsvertrag selbst kommt der Begriff Mitarbeiterbeteiligung aber nur zweimal vor, jeweils im Zusammenhang mit der besonderen Situation bei den Startups. Der Begriff Vermögensbildung kommt nicht vor. Wir werden also um einen „neuen Startschuss“ nicht herumkommen.

Um all dies geht es in diesen AGP-Mitteilungen 2021. Leider können wir wieder nicht über eine AGP-Jahrestagung berichten. Wir mussten nach 2020 wiederum auf die Durchführung dieses wichtigen „Szene-Treffs“ sowie auf weitere Tagungen verzichten. Wir hoffen sehr, dass wir 2022 wieder Präsenzveranstaltungen anbieten können – für unsere Mitglieder, für das Umfeld der AGP, für die Unternehmen und nicht zuletzt auch für die Politik.

Unser Dank gilt auch in diesem Jahr den insbesondere den AGP-Mitgliedsunternehmen, den ehrenamtlichen Vorstandsmitgliedern sowie den Partnern und Sponsoren, ohne deren Unterstützung die Arbeit unseres Verbandes nicht möglich wäre. Dass diese Arbeit auch zukünftig wichtig bleibt, zeigt der Erfolg des Jahres 2021.

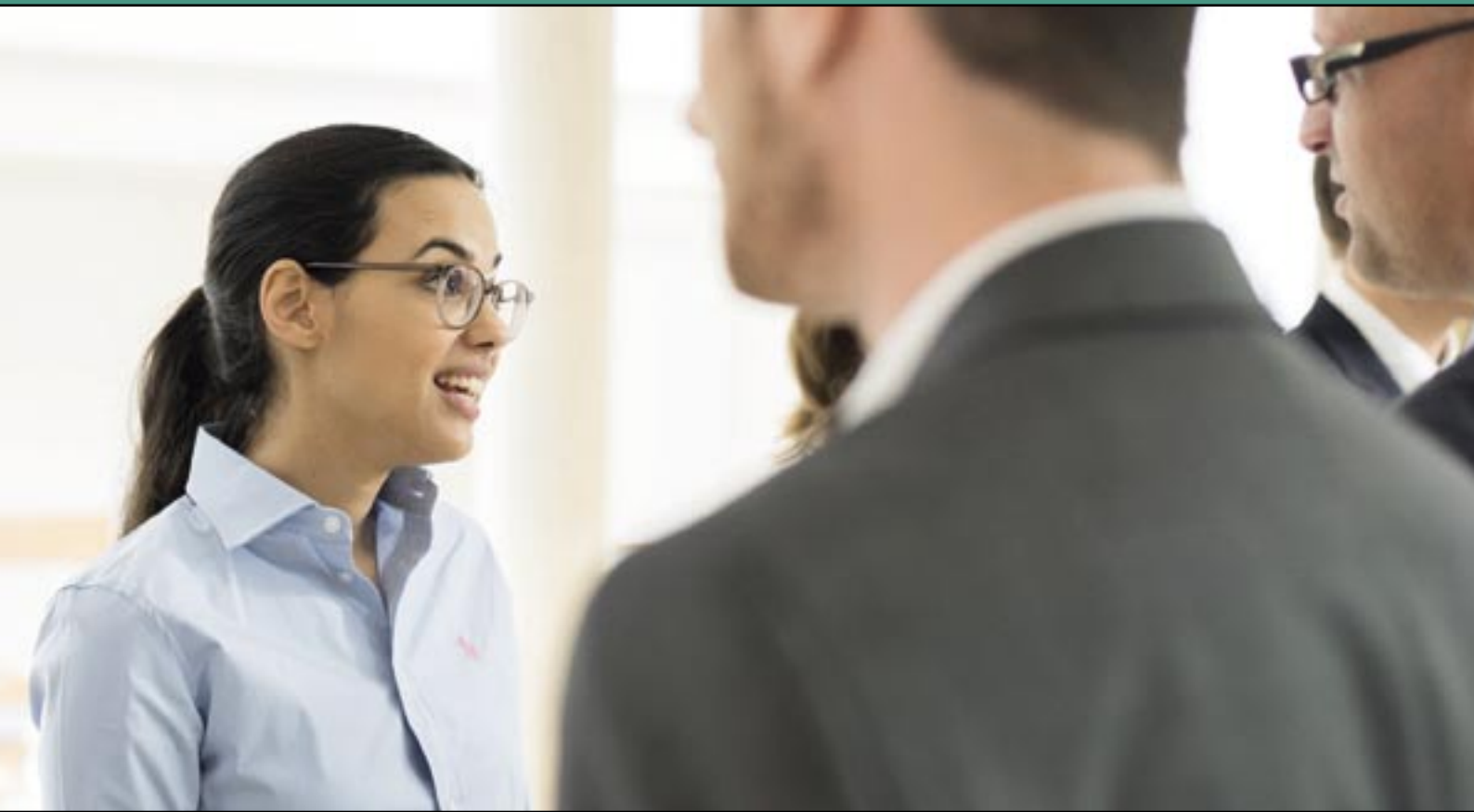
Ilka Schulze, 1. Vorsitzende der AGP

Dr. Heinrich Beyer, Geschäftsführer der AGP

	Seite
Neue Regelungen	
Meilenstein für die Mitarbeiterbeteiligung	6
Erinnerung	
Philip Rosenthal - ein großer Streiter für die Mitarbeiterbeteiligung	8
Neuerscheinung	
Vermögensbildungspolitik	9
Analyse	
Wie Mitarbeiterbeteiligung die Vermögensungleichheit verringern kann	9
Vermögensbildung	
Die Brücke zwischen Kapital und Arbeit ausbauen!.....	10
Unternehmensfinanzierung	
Neuer Freibetrag bietet neuen Spielraum für die Kapitalbildung in Unternehmen	13
Politik	
Mitarbeiterbeteiligung und Startups – Das große Missverständnis.....	14
Vergütung	
Aktienbasierte Vergütungs- und Beteiligungsprogramme in der Pandemie.....	16
Mitarbeiteraktien	
Rendite-Dreieck belegt Potential von Mitarbeiteraktien für den Vermögensaufbau	18
Corporate Benefits	
Die Zeit ist gekommen– Mitarbeiterbeteiligung als attraktiver Teil der Vergütungsstrategie mit viel Potential.....	20
Vergütungsgerechtigkeit	
Die Frage nach fairer Teilhabe aller Beschäftigten	21
Startups	
Jedes zweite junge Unternehmen denkt über Mitarbeiterbeteiligung nach	21
Beteiligungspraxis	
Warum und wie beteiligen Unternehmen ihre Beschäftigten.....	22
Neues aus der AGP	
Neue Mitglieder	24
Wechsel im AGP-Vorstand.....	24
Nachruf: Zum Tod von Helmut Claas.....	25

Rödl & Partner

ENGAGIERT BETEILIGEN



Eine gelungene Mitarbeiterbeteiligung ist so individuell wie Ihr Unternehmen. Das gilt erst recht, wenn sie später auf eine betriebliche Altersversorgung nahtlos übergehen soll, am besten: brutto für netto. Dafür haben wir im Bundestag und -rat gekämpft und für die Praxis umsetzbare Lösungen entwickelt. Ganz gleich ob börsennotierte AG, mittelständischer Weltmarktführer oder aufstrebendes Startup.

Als Rechtsanwälte, Steuerberater, Unternehmens- und IT-Berater und Wirtschaftsprüfer sind wir an 106 eigenen Standorten in 48 Ländern vertreten. Unsere Mandanten vertrauen weltweit unseren 5.130 Kolleginnen und Kollegen.

Ihre Ansprechpartner

DR. ROLF LEUNER
T +49 911 9193 1212
rolf.leuner@roedl.com

DR. MICHAEL S. BRAUN
T +49 9281 6072 70
michael.braun@roedl.com

DR. ALEXANDER BLANK
T +49 30 8107 9563
alexander.blank@roedl.com

TIM LOCHNER
T +49 911 7406 017
tim.lochner@roedl.com

www.roedl.de



Neue Regelungen

Meilenstein für die Mitarbeiterbeteiligung

Die Erhöhung des Freibetrags auf 1.440 EUR zum 1. Juli 2021 ist bislang die weitreichendste Reform der steuerlichen Förderung in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland. *Von Dr. Heinrich Beyer*

Für alle, die sich mit dem Thema Mitarbeiterbeteiligung beschäftigen, war es sicherlich die Nachricht des Jahres, als Finanzminister Olaf Scholz die nochmalige Verdopplung des Freibetrags für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen bekannt gab. Bereits 2019 hatte sich der Koalitionsausschuss auf die Verdopplung der seit 2009 geltenden Förderung nach § 3 Nr. 39 EStG von 360 auf 720 EUR verständigt. Wenngleich die Mitarbeiterbeteiligung dabei gewissermaßen Teil der Verhandlungsmasse im Zusammenhang mit der Einführung der Grundrente war, konnte dies allein schon als deutlicher Fortschritt gewertet werden.

Verschlungene Pfade

Die nochmalige Verdoppelung von 720 auf 1.440 EUR kam dann völlig überraschend, ist aber wohl maßgeblich auf den nach wie vor hohen Druck vonseiten der Fachverbände und der Start-up-Szene zurückzuführen. Man wollte in erster Linie den Start-ups entgegenkommen, hat dabei aber völlig ignoriert, dass dieser Typus eine andere Förderung der Mitarbeiterbeteiligung benötigt – stattdessen hat man für alle anderen Unternehmen in Deutschland wirklich attraktive Rahmenbedingungen geschaffen. Politik geht manchmal verschlungene Pfade.

Die neue Förderung

Am 22. April 2021 beschloss der Deutsche Bundestag sodann das Fondsstandortgesetz (FoStoG) – darin unter anderem enthalten: die Erhöhung des Freibetrags für Kapitalbeteiligungen auf 1.440 EUR. Der Freibetrag kann zunächst für die „Zuwendung von Vermögensbeteiligungen“ durch den Arbeitgeber,

„Mit der neuen Förderung hat der Gesetzgeber die Bedeutung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung im Hinblick auf mehr Vermögensbildung und Teilhabe der Beschäftigten anerkannt und gestärkt.“

Dr. Heinrich Beyer, AGP-Geschäftsführer

also für die kostenlose oder vergünstigte Übertragung von Aktien, Genussrechten oder stillen Beteiligungen an die Mitarbeitenden, genutzt werden. Die Zuwendung ist steuer- und sozialabgabenfrei. Wird der Freibetrag für die Zuwendung vom Arbeitgeber nicht genutzt beziehungsweise nicht vollständig ausgeschöpft, so können die Beschäftigten selbst im Wege

einer Entgeltumwandlung die verbleibende Differenz steuerfrei (dann aber nicht sozialabgabenfrei) als Vermögensbeteiligung einbringen.

Die nachgelagerte Besteuerung

Die nachgelagerte Besteuerung (neuer § 19a EStG) ist ein weiteres wichtiges Element der Neuregelung, das für alle jungen KMU gilt und auch auf die Bedürfnisse der Start-ups zielt. Die Regelung sieht vor, dass die unentgeltliche oder verbilligte Übertragung von Kapitalanteilen zunächst nicht als (geldwerter) Vorteil einkommensteuerpflichtig ist. Die Vermögensbeteiligung ist erst zu versteuern, wenn der oder die begünstigte Mitarbeitende Anteile verkauft beziehungsweise zurückgibt.

Die Beschäftigten müssen also nur dann Steuern zahlen, wenn die Beteiligung bei Verkauf auch werthaltig ist. Scheitert das Unternehmen, fallen keine Steuern an. Damit will der Gesetzgeber dem besonderen unternehmerischen Risiko der Start-ups Rechnung tragen. Insgesamt bringt die nachgelagerte Besteuerung massive Vorteile, wenn es darum geht, einzelnen Mitarbeitenden oder Führungskräften gesellschaftsrechtliche Beteiligungen in maßgeblichem Umfang zu ermöglichen oder die Unternehmensnachfolge durch Mitarbeiterbeteiligung zu gestalten.

Für die Start-ups ist diese Regelung aber ebenso wenig attraktiv wie die Erhöhung des Freibetrags, weil sie als GmbH firmieren, bei der die Fungibilität der Anteile deutlich eingeschränkt ist.

Auch weiterhin politischer Handlungsbedarf

Mit der neuen Förderung hat der Gesetzgeber die Bedeutung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung im Hinblick auf mehr Vermögensbildung und Teilhabe der Beschäftigten anerkannt und gestärkt. Gleichwohl besteht noch erheblicher politischer Handlungsbedarf, wenn die Mitarbeiterbeteiligung als „Brücke zwischen Kapital und Arbeit“ ausgebaut werden soll. Wie sehen das die vier maßgeblichen Parteien des neuen Deutschen Bundestages?

Die Union hat sich zu diesem Themenfeld am ausführlichsten geäußert und die Mitarbeiterbeteiligung als einen Eckpfeiler ihres wirtschafts- und sozialpolitischen Credo herausgestellt. „Wohlstand für alle“ im 21. Jahrhundert heißt für uns: Vermögensaufbau für alle Menschen attraktiv gestalten. Unser Ziel ist es, die Mitarbeiterkapitalbeteiligung weiter zu verbessern“.

Der Freibetrag soll auf 3.500 EUR erhöht und die vermögenswirksamen Leistungen sollen gestärkt werden. Beteiligungen an Start-ups sollen mit der Schaffung einer eigenen Anteilsklasse erleichtert werden.

Neue Regierungsparteien eher zurückhaltend

Die SPD ist zurückhaltender: Grundlage für eine erfolgreiche Vermögensbildung seien zunächst einmal gute Löhne und Gehälter. Mit Blick auf die ungleiche Verteilung der Einkommen

und Vermögen sieht man in Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen gleichwohl einen Ansatz zum Gegensteuern. Weitere Verbesserungen für die Mitarbeiterkapitalbeteiligung sollen aber erst nach einer Evaluation der gerade erst in Kraft getretenen Maßnahmen geprüft werden.

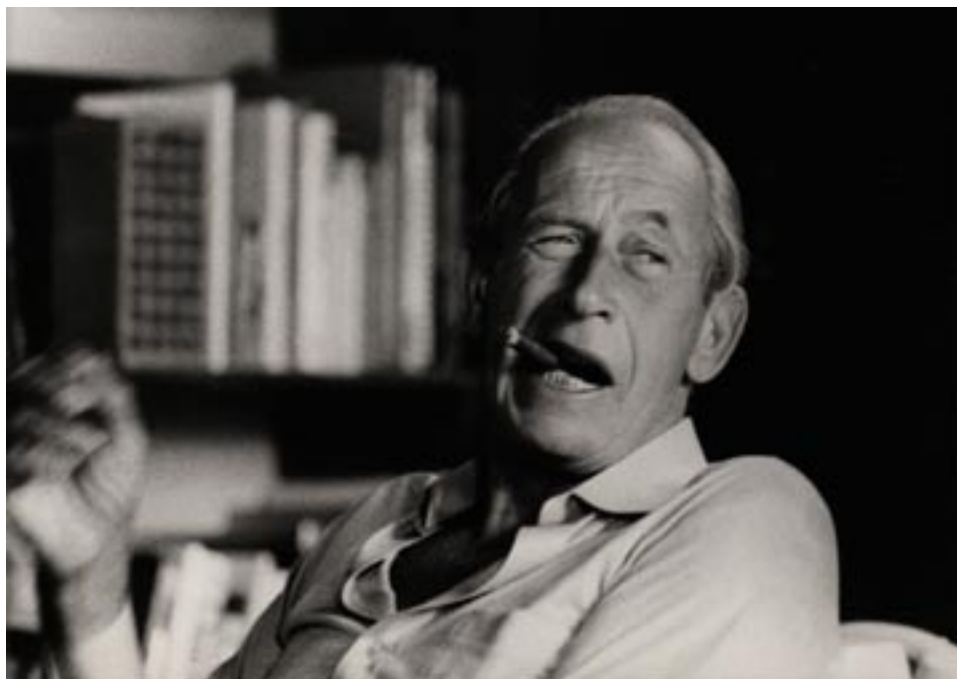
Die Grünen sehen Handlungsbedarf, die Beteiligung der Mitarbeitenden am Produktvermögen auszubauen und neue Formen der Kapitalbeteiligung an Start-up-Unternehmen zu ermöglichen. In einem ersten Schritt sollte der Steuerfreibetrag für Start-ups und KMU auf 5.000 EUR im Jahr angehoben werden. Die nachgelagerte Besteuerung sollte nicht nur jungen, sondern allen Unternehmen ermöglicht werden.

Die FDP bezeichnet die Mitarbeiterkapitalbeteiligung generell als „Eigentumsturbo“, als Chance für den langfristigen Vermögensaufbau für alle Arbeitnehmer. Speziell für Start-ups seien Beteiligungsprogramme zudem unerlässlich, um gut qualifizierte Fachkräfte im internationalen Wettbewerb zu gewinnen. Die nachgelagerte Besteuerung und eine neue Anteilsklasse sollen geschaffen werden.

FAZIT

Trotz dieser Bekenntnisse spielte das Thema Mitarbeiterbeteiligung in den Koalitionsverhandlungen zwischen SPD, Grünen und FDP nur eine untergeordnete Rolle. Lediglich im Hinblick auf Start-ups will man „Mitarbeiterbeteiligungen im Steuerrecht weiter verbessern“. Dies ist zweifellos eine bislang vernachlässigte beziehungsweise übersehene Aufgabe, die für die Szene und damit für das weitere Gedeihen dieser zukunftsorientierten Unternehmensformen von besonderer Bedeutung ist. Allein weitere steuerliche Anreize oder Vergünstigungen werden nicht zielführend sein, wenn das generelle Problem – die für Mitarbeiterbeteiligung ungünstige Gesellschaftsform der GmbH – nicht angegangen wird.

Zugleich ist die Beschränkung auf „Nachbesserungen bei Start-ups“ bedauerlich, weil die Mitarbeiterbeteiligung insgesamt im Hinblick auf die großen Defizite bei der Vermögensbildung und Vermögensverteilung in Deutschland eine wichtige Rolle spielen kann. Der Freibetrag von 1.440 EUR ist gut; besser wären eine Überarbeitung und eine weitere Ausweitung der Förderung im Kontext einer aktiven Vermögensbildungspolitik. Dies war einstmals, in den 1970er-Jahren, auch ein sozialdemokratisches Kernthema. Vielleicht tut sich da ja noch etwas.



Philip Rosenthal
Foto: ©Porzellanikon, Rosenthal-Archiv Selb

Erinnerung

Philip Rosenthal - ein großer Streiter für die Mitarbeiterbeteiligung

Philip Rosenthal wäre am 23. Oktober 105 Jahre alt geworden. Der 1916 in Berlin geborene Porzellan-Unternehmer, beteiligte als einer der Ersten in den Wirtschaftswunderjahren seine Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen am Kapital des Unternehmens und wurde dafür von Unternehmerkollegen als Sozialist gescholten. Auch in der Politik und den Unternehmerverbänden galt der politisch engagierte Chef des gleichnamigen weltbekannten Porzellanherstellers als unbequemer Vordenker. Er glaubte an soziale Gerechtigkeit und wollte die Ungleichheit zwischen Vermögenden und Lohnabhängigen verringern, indem er neben der Mitbestimmung auch die Beteiligung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen an den Unternehmenserträgen forderte. Zwischen dem ungerechten Kapitalismus und dem ineffizienten Kommunismus stellte die Mitarbeiterbeteiligung für ihn den Weg zur Demokratisierung der Wirtschaft dar.

In seiner eigenen Firma begann Rosenthal 1963 mit der Umverteilung des zuwachsenden Vermögens. Anstelle der bis dahin üblichen Ausschüttung, ermöglichte er seinen Angestellten begünstigte Zukaufmöglichkeiten und Investmentzertifikate, die je nach Betriebszugehörigkeit auch gratis abgegeben wurden. Zeitweilig waren bis zu 60% der Belegschaft über Belegschaftsaktien beteiligt. Im Durchschnitt kaufte jeder beteiligte Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin alljährlich Aktien im Wert von 1.000 DM. Nach seiner Überzeugung konnten die Unternehmen den Arbeitnehmern

und Arbeitnehmerinnen deutlich mehr zahlen, als der Verteilungsspielraum eigentlich hergab – vorausgesetzt, der zusätzliche Lohn blieb als Eigenkapital in den Betrieben und würde so nicht die Preise erhöhen und die Wettbewerbsfähigkeit gegenüber dem Ausland schwächen.

Um sein Anliegen bundesweit durchsetzen zu können, trat er 1969 in die SPD ein und lies sich in den Bundestag wählen. Seine Vorstellung war, dass über Tarifverträge und staatliche Subventionen jeder deutsche Arbeitnehmer und jede Arbeitnehmerin binnen zehn Jahren ein Vermögen im Gegenwert eines durchschnittlichen Jahreseinkommens bilden können sollte. Als Parlamentarischer Staatssekretär im Wirtschaftsministerium unter der Regierung Willy Brandt legte er einen Plan vor, der eine Vermögensbildung von sechs Milliarden DM jährlich durch Beteiligung am Produktivvermögen vorsah. Seine Vorstellung einer umfassenden Gesetzgebung für die Mitarbeiterbeteiligung scheiterte jedoch nicht nur an Bundeswirtschaftsminister Karl Schiller, sondern auch am Widerstand der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften. Im November 1971 trat er schließlich wegen Differenzen mit Wirtschaftsminister Schiller über das Tempo der Umsetzung der Arbeitnehmerbeteiligung zurück.

Philip Rosenthal starb 2001 im Alter von 84 Jahren und liegt im Garten von Schloss Erkersreuth bei Selb in Oberfranken begraben.

Neuerscheinung

Vermögensbildungspolitik



Vermögensbildung ist der „Elefant im Raum“ bei den drängendsten, gesellschaftspolitischen Debatten: Ob es um Ungleichheit, Demographie und Altersvorsorge, Strukturwandel, Robotisierung, Populismus, ja selbst das Corona-Virus geht, überall kann Vermögensbildung dazu beitragen, Herausforderungen zu lösen, Wohlstand zu steigern und den Souverän (die

Bürgerinnen und Bürger unseres Staates) zu stärken. Trotz dieser Aktualität findet eine gezielte Politik zur Förderung von Vermögensbildung kaum statt.

Genau hier setzt dieses Buch an: Die erste umfassende Betrachtung der Vermögensbildung aus interdisziplinären Perspektiven versammelt namhafte Experten und Expertinnen aus Wissenschaft und Praxis und liefert Hinweise und Empfehlungen für eine umfassende Politik der Vermögensbildung. Dabei verfolgt es einen ganzheitlichen Ansatz. Vermögensbildung muss Kapitalanlage ebenso wie Mitarbeiterbeteiligung, Wohneigentum ebenso wie die Förderung des Unternehmertums, Altersvorsorge ebenso wie finanzielle Bildung umfassen. Zudem muss der Zugang zu Kapital erleichtert werden.

Die Autorinnen und Autoren des Buches, darunter auch AGP-Geschäftsführer Dr. Heinrich Beyer, Dirk Loerwald (Vorsitzender der Deutschen Gesellschaft für ökonomische Bildung und Vorstandsmitglied BÖB) sowie Markus Gürne (ARD-Börsenstudio und tagesschau 24, Mitglied des Kuratoriums BÖB), sind profilierte Forscher, Praktiker und Politiker, die über reichhaltige Erfahrungen in Wirtschaft, Politik, Staatswissenschaften und Vermögensbildung verfügen. Sie alle eint der Wunsch, durch eine gezielte Förderung des Vermögensaufbaus „Wohlstand für alle“ in einer Zeit großer Veränderungen für breite Bevölkerungsschichten zu ermöglichen und durch finanzielle Unabhängigkeit deren Souveränität zu stärken. Ein Teil des Bucherlöses geht an das Bündnis Ökonomische Bildung Deutschland e. V.

Autor: Hans-Jörg Naumer (Hrsg.): Vermögensbildungspolitik,

Verlag: Springer Gabler, 1. Aufl. 10.2021, 250 Seiten

ISBN: 978-3-658-34056-8.

Preis: 39,99 € / 29,99 € eBook

Analyse

Wie Mitarbeiterbeteiligung die Vermögensungleichheit verringern kann

Eine US-Amerikanische Analyse von Thomas Dudley und Ethan Rouen, die im Mai im Harvard Business Review erschienen ist, zeigt, dass eine breite Mitarbeiterbeteiligung den Wohlstand großer Bevölkerungsteile drastisch erhöhen würde, während sie sich auf die Reichen nur mäßig negativ auswirkt.

Wie Daten einer Erhebung der Federal Reserve Board über das Vermögen der privaten Haushalte in den USA zeigen, ist der größte Vermögenswert der Reichen der Besitz von Unternehmen. Die reichsten ein Prozent der amerikanischen Bevölkerung besitzen dabei die Mehrheit des gesamten Unternehmensvermögens und die obersten 10 % mehr als 90 %. Diese Eigentumskonzentration trägt laut den Autoren dazu bei, dass die Vermögensungleichheit in den Vereinigten Staaten auf ein Niveau angewachsen ist, das in der Geschichte nur selten zu beobachten war. Die Renditen der Vermögenswerte, die den Reichen gehören, ermöglichen es ihnen, ihr Vermögen mit Raten zu vermehren, die die Mehrheit der Amerikaner und Amerikanerinnen nicht erreichen kann, wenn sie weitgehend auf Löhne angewiesen seien, wie es in der Analyse heißt.

Anhand einer empirischen Modellrechnung untersuchten die Autoren, was passieren würde, wenn alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen jeweils zu 30 % an ihren Unternehmen beteiligt wären. Bei denjenigen, die am wenigsten von den jüngsten kompetentesten Zuwächsen auf dem Arbeits- und Aktienmarkt profitiert haben, würden sich dabei dramatische Veränderungen ergeben, so das Ergebnis der Analyse. Demnach würde sich der Anteil des Vermögens der unteren 50 % der Amerikaner und Amerikanerinnen mehr als vervierfachen und von 1,4 % des gesamten Nettovermögens auf 6,4 % ansteigen. Die Kosten an der Spitze wären dabei für alle außer den Allerreichsten vernachlässigbar. Die 90- bis 99-Perzentile des Wohlstands würden einen durchschnittlichen Rückgang von 1 % ihres Nettovermögens verzeichnen. Nur die obersten 1 % würden mit einem Rückgang ihres Nettowertes um 14 % einen nennenswerten Rückgang erleben.

Den gesamten Beitrag finden Sie kostenpflichtig unter <https://www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=60240>

Mitarbeiterkapitalbeteiligung: Die Brücke zwischen Kapital und Arbeit ausbauen!

Von Dr. Hans-Jörg Naumer und Dr. Heinrich Beyer

Die Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist ein wichtiger Baustein für die Vermögensbildung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und sie bietet einen guten Einstieg, das Interesse der Bevölkerung an renditestarken Anlageformen zu wecken. Die jüngsten Beschlüsse des Deutschen Bundestages können ihr weiter Schub geben. Diese Brücke zwischen Kapital und Arbeit dürfte auch in der neuen Legislaturperiode auf der Agenda stehen, das versprechen die Wahlprogramme. Neue Umfrageergebnisse zeigen das große Interesse insbesondere junger Beschäftigter an dieser Form der finanziellen Teilhabe und des Vermögensaufbaus.

Mehr Vermögensbildung durch Mitarbeiterbeteiligung

Die Teilhabe der Beschäftigten und breiter Kreise der Bevölkerung am Kapital der Unternehmen ist seit langem eine vernachlässigte politische Gestaltungsaufgabe. Von daher ist es nicht verwunderlich, dass Deutschland im Vergleich zu anderen entwickelten Industrieländern bei der Vermögensbildung der Bürger und der Vermögensverteilung in nahezu allen Rankings eher schlecht abschneidet. Das Versprechen der sozialen Marktwirtschaft, „Wohlstand für alle zu schaffen“ und die Kluft zwischen Kapital und Arbeit zu verkleinern, ist bei weitem nicht eingelöst.

Ein wichtiger Baustein für mehr finanzielle Teilhabe ist die Mitarbeiterkapitalbeteiligung – also die finanzielle Beteiligung der Beschäftigten am „eigenen“, Arbeit gebenden Unternehmen. Zwar ist dieses Instrument in den großen Aktiengesellschaften und seit einigen Jahren zunehmend auch in vielen mittelständischen Familienunternehmen mehr und mehr präsent, der große Durchbruch in der Unternehmenslandschaft ist bislang aber ausgeblieben. Maßgeblich dafür sind die im Vergleich zu anderen Ländern bislang sehr ungünstigen rechtlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen für derartige Programme.

Die Diskussion um dieses Instrument wird aber auch noch aus einer anderen Richtung vorangetrieben: Junge Unternehmen, Startups, sind in besonderem Maße auf motivierte, unternehmerisch denkende Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen angewiesen. Die Ausgabe von Unternehmensanteilen an die hochqualifizierten Fachkräfte

(Talente) ist in diesen Unternehmen ein entscheidendes Anreiz- und Vergütungsinstrument, das in vielen anderen Ländern obligatorisch ist und umfassend gefördert wird.

Die Vereinigung von mehreren Hundert europäischen Gründern und Investoren „Not Optional“ hat in den letzten Jahren nun aber immer wieder festgestellt, dass ausgerechnet für diese zukunftsorientierte Unternehmensgruppe die rechtlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen für Kapitalbeteiligungen in Deutschland besonders ungünstig sind. Unter 24 Ländern belegt Deutschland den 23. Platz. Entsprechend fordern diese Unternehmen und ihre Verbände vehement deutliche verbesserte Rahmenbedingungen für die Ausgabe von Kapitalanteilen, die den besonderen wirtschaftlichen Bedingungen der Startups gerecht werden.

Die Argumente haben gewirkt, der Gesetzgeber ist tätig geworden. Das Ergebnis kann sich im Hinblick auf die „etablierten“ Unternehmen und deren Beschäftigte sehen lassen, die Startup-Unternehmen sind zu Recht nicht zufrieden.

Wie stehen die Deutschen zur Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung?

Es ist also davon auszugehen, dass die Themen Vermögensbildung und Mitarbeiterbeteiligung auf der politischen Agenda bleiben, wenn auch, je nach Koalition, mit unterschiedlicher Gewichtung. Dies ist richtig und wichtig, besonders im Hinblick auf den langfristigen Vermögensaufbau jüngerer Generationen.

Eine bisher einmalige Erhebung belegt denn auch ein starkes Interesse insbesondere der jungen Menschen in Deutschland an der Mitarbeiterkapitalbeteiligung - auch im Vergleich zu anderen Ländern. In einer Umfrage von Economic Research der Allianz wurden etwas über 1.000 Personen ab 18 Jahren in Deutschland, Italien und Frankreich befragt, ob sie an einem Mitarbeiterkapitalbeteiligungsprogramm teilnehmen würden, sofern ihr Arbeitgeber dies anbieten würde.

Im Durchschnitt der drei Länder antworten knapp 14% der Befragten mit einem uneingeschränkten „Ja“. Knapp 27% würden dies tun, wenn es steuerliche Vergünstigungen gäbe. 19% sind unentschlossen und 40% wollen sich nicht beteiligen.

Im Vergleich der drei Länder ist das Interesse in Deutschland am höchsten:

- 19% würden ohne weitere Bedingungen teilnehmen.
- 25% würden dies bei einer entsprechenden steuerlichen Förderung tun.
- 21% sind unentschlossen und
- 36% schließen den Erwerb von Mitarbeiteranteilen für sich aus.

Bezogen auf das Alter ist das Verhalten fast „idealtypisch“: Je jünger, desto größer ist die Bereitschaft zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung. In der Altersgruppe der 18- bis 24-jährigen haben die Freunde der Mitarbeiterbeteiligung eine deutliche Mehrheit. Über 62% würden sie abschließen, sei es ohne, sei es mit steuerlicher Förderung. Etwas über 15% sind unentschieden. Das größte Desinteresse kommt aus den Renten nahen Jahrgängen der über 65-jährigen. Hier können sich aber immer noch 25% für eine Beteiligung an dem sie beschäftigenden Unternehmen vorstellen.

Bei den Bildungsabschlüssen gilt: Je höher der Abschluss, desto ausgeprägter das Interesse. Während sich nur 28% der Befragten überhaupt vorstellen können, sich an ihrem Arbeitgeber zu beteiligen, sind es bei den Gymnasiasten 44% und bei Befragten mit (Hoch-)Schulabschluss leicht über 50%.

Auch das Gehalt ist unmittelbar mit dem Interesse an Mitarbeiterbeteiligung korreliert. Bei einem Monatseinkommen zwischen 1.000 und 2.000 Euro sind ca. 30% bereit, sich an dem sie beschäftigenden Unternehmen zu beteiligen. Bei einem Einkommen zwischen 2.000 Euro und 3.000 Euro liegt die Bereitschaft bei 48,5%. Erst ab Einkommen von 3.000 Euro und mehr steigt die Bereitschaft auf über 50%. Am ausgeprägtesten ist sie ab einem Einkommen von 5.000 Euro. Hier liegt sie bei 76,5%.

Das insgesamt hohe Interesse an der Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist auffällig, liegt es doch deutlich höher als die Zahl der vom Deutschen Aktieninstitut erhobenen Aktionäre in Deutschland. Während insgesamt 44% bereit sind, sich an einem Mitarbeiterkapitalbeteiligungsprogramm mit oder ohne gesonderter, steuerlicher Förderung zu beteiligen (deutlich mehr also, als bereits an Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen teilnehmen), besitzen nur 17,5% der Deutschen im Alter über 14 Jahre Aktien, Aktienfonds oder aktienbasierte ETFs (Stand Februar 2020).

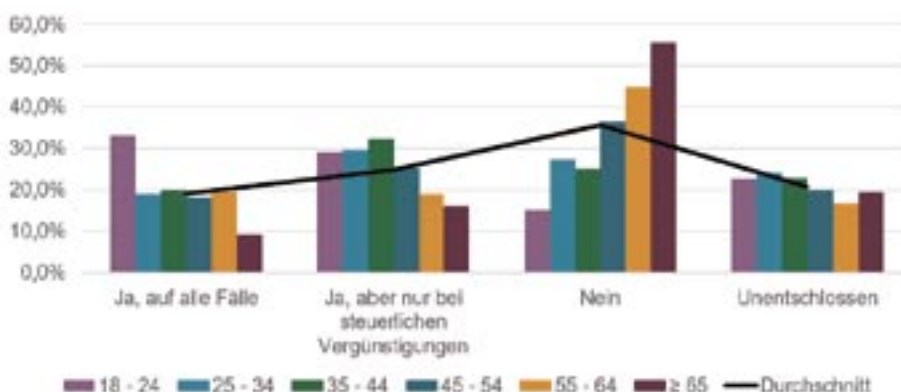
Ein guter Einstieg

Die Mitarbeiterkapitalbeteiligung bietet also einen guten Einstieg, das Interesse der Bevölkerung auch an anderen Formen der Kapitalbeteiligung zu wecken, umso mehr, als 20% der Befragten unentschlossen sind, also gewonnen werden könnten, wenn sie die Vorteile renditeträchtiger Kapitalanlage erkennen.

Darüber hinaus können Teilhaberfonds, bei denen die Unternehmensanteile zur Risikodiversifikation gepoolt werden, während die Eigentumsrechte an den Firmen unverändert von den Beschäftigten an ihren Unternehmen wahrgenommen werden können, zusätzliche Chancen bieten, den Kreis der Kapitaleigentümer zu erweitern.

Fazit

Die Brücke zwischen Kapital und Arbeit sollte weiter ausgebaut werden. Sie bietet auch die Chance für die Stärkung der Aktienbeteiligung insgesamt, bei einem besonders hohen Interesse der jüngeren Jahrgänge, und damit jener Bevölkerungsgruppen, die noch am längsten vorsorgen und den Zinseszinsseffekt beim Kapitalaufbau nutzen können. Und an Kapitalbeteiligungen führt kein Weg vorbei, wenn es um die Verringerung der Ungleichheit und die Stärkung der Altersvorsorge geht.



Zustimmung zur Mitarbeiterbeteiligung nach Altersgruppen in Deutschland (Befragte Personen älter 18 J.: 1.063). Quelle: Allianz SE Economic Research, AllianzGI Global Capital Markets & Thematic Research. Stand: Juni 2021

Mitarbeiterbeteiligung

Gemeinsam mehr erreichen!



Wir entwickeln und fördern partnerschaftliche Unternehmensführung

Machen Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Mittelpunkt Ihrer zukünftigen Unternehmensentwicklung. Das erfahrene und kompetente Miterfolg-Team unterstützt Sie gerne bei der Gestaltung Ihres individuellen Partnerschaftsmodells und der Entwicklung einer partnerschaftlichen Unternehmenskultur. Weitere Infos unter www.miterfolg.com.

Miterfolg GmbH
Kunoldstr. 29, 34131 Kassel
Tel.: 05 61 / 510 578 30
E-Mail: info@miterfolg.com

miteinander erfolgreich
MitErfolg
Mitarbeiterführung | Mitarbeiterbeteiligung

Unternehmensfinanzierung

Neuer Freibetrag bietet neuen Spielraum für die Kapitalbildung in Unternehmen

Im Rahmen von Programmen zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung erhalten die Beschäftigten (in der Regel) jährlich das Angebot, sich mit eigenen Einlagen am Arbeit gebenden Unternehmen zu beteiligen – sei es in Form von Aktien, Genussrechten oder stillen Beteiligungen. Die meisten Unternehmen unterstützen dieses Investment ihrer Beschäftigten mit Zuwendungen an die teilnehmenden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Derart wird ein Kapitalstock gebildet, der jährlich wächst und – zumindest auf längere Sicht – wesentlich zur Finanzierung und Liquiditätsverbesserung des Unternehmens beitragen kann.

Mit der Erhöhung des Freibetrags für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen von 360 € auf 1.440 € schafft der Gesetzgeber nun auch deutlich bessere Möglichkeiten für die Vermögensbildung der Beschäftigten und zugleich für die Kapitalbildung in den Unternehmen. Ein Rechenbeispiel verdeutlicht das Potential des neuen Freibetrags: Wenn der Arbeitgeber 500 € in Form einer Vermögensbeteiligung steuer- und sozialabgabenfrei zuwendet, können die Beschäftigten Einlagen bis zur Höhe von 940 € steuerfrei einbringen. Je nach Durchschnittssteuersatz ergibt sich ein Vorteil von ca. 280 €. Die Eigenleistung für eine Beteiligung von 1.440 € würde in diesem Beispiel nur ca. 660 € betragen.

Die in diesen Programmen geleisteten Einlagen und Zuwendung werden in aller Regel als wirtschaftliches und bilanzielles Eigenkapital gewertet, wenn u.a. eine Festlegungsfrist von mindestens fünf Jahren vereinbart ist. Innerhalb dieser Zeit kann beispielsweise ein mittelständisches Unternehmen

- mit 300 Beschäftigten,
- durchschnittlichen Einlagen pro Mitarbeiter in Höhe von 900 €, die sie steuerfrei umwandeln können,

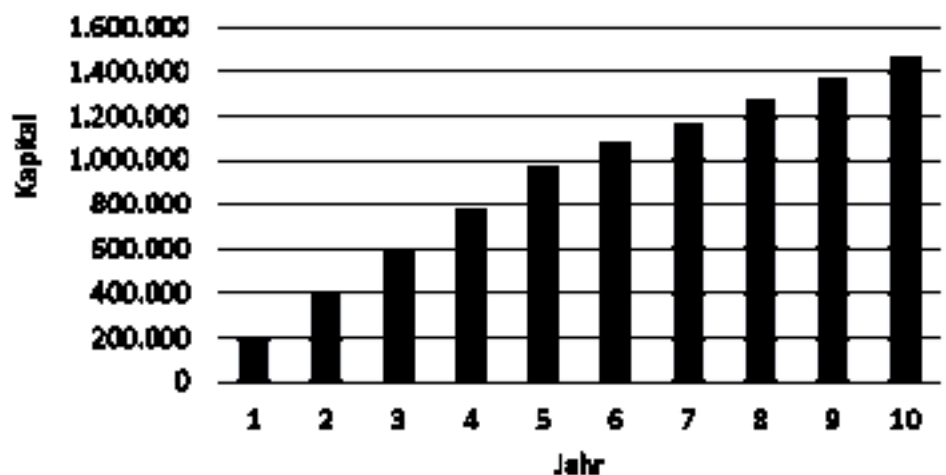
- Zuwendungen von 400 € pro Mitarbeiter, die steuer- und sozialabgabenfrei sind,
 - sowie einer Beteiligungsquote von 50 %
- insgesamt 975.000 € Eigenkapital bzw. eine zusätzliche Liquidität von 675.000 € generieren. Bei einer durchaus nicht seltenen Beteiligungsquote von 75 % wären es 1.46 Mio. € bzw. ca. 1 Mio. €.

Auch wenn nach fünf Jahren und in den Folgejahren ein Teil des Kapitals, beispielsweise die Hälfte der im ersten Jahr und in den Folgejahren eingebrachten Einlagen und Zuwendungen, gekündigt und ausgezahlt wird, wächst unter sonst gleichen Bedingungen das Kapital und die Liquidität weiter an: Nach zehn Jahren ca. auf 1,45 Mio. €. Der Liquiditätseffekt ist um ca. ein Drittel niedriger.

Die Kosten einer Finanzierung über die Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Form von Zinsen und Zuwendungen durch den Arbeitgeber sind natürlich höher als bei einer Bankenfinanzierung, aber durchaus niedriger als beispielsweise die Kosten für eine Eigenkapitalbeteiligung von Private Equity oder einer mittelständischen Beteiligungsgesellschaft. Zudem erhöht der stetig wachsende Kapitalstock die weitere Finanzierungsfähigkeit des Unternehmens und wird von Banken und Investoren als Qualitätsausweis geschätzt.

Mit einer Mitarbeiterbeteiligung bekommt das Unternehmen nicht nur einen besseren Finanzierungsspielraum, sondern zusätzlich motivierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, eine höhere Attraktivität als Arbeitgeber und letztlich eine bessere Performance.

Diese Vorteile sind letztlich auch die primären Motive für die Einführung eines Beteiligungsprogramms, wobei die finanziellen Effekte bei näherer Betrachtung auch gern „in Kauf genommen“ werden.



Entwicklung des Beteiligungskapitals Jahre 1-10



Politik

Mitarbeiterbeteiligung und Startups – Das große Missverständnis

von Dirk Lambach

Nach mehr als einem Jahrzehnt des Dornröschenschlafes hat die Bundesregierung die Mitarbeiterbeteiligung wieder auf die politische Agenda gesetzt und am 1. Juli 2021 im Rahmen des Fondsstandortgesetzes eine Ausweitung der steuerlichen Förderung beschlossen. So wurde der steuerfreie Höchstbetrag für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen auf 1.440 Euro vervierfacht. Zusätzlich gilt für junge Unternehmen eine nachgelagerte Besteuerung geplant, wenn sie Kapitalbeteiligungen an ihre Mitarbeiter übertragen. Diese werden dann erst zum Zeitpunkt der Veräußerung oder bei einem Arbeitgeberwechsel, spätestens aber nach zwölf Jahren als geldwerter Vorteil versteuert.

Durch die neuen Regelungen soll insbesondere die Startup-Szene in Deutschland einen wichtigen Anstoß erhalten, so der damalige Finanzminister Olaf Scholz. Wichtig sei ihm, dass die Beschäftigten auch am Erfolg der Unternehmen teilhaben können, heißt es in einer Pressemitteilung des Finanzministeriums. Der Beauftragte für Digitale Wirtschaft & Startups des Bundeswirtschaftsministeriums Thomas Jarzombek wird auf dem Twitter-Kanal des BMWi zitiert, dass sich der Einsatz für die Startups gelohnt habe und mit dem vom Kabinett verabschiedeten Gesetz die Weichen für bessere Rahmenbedingungen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung gestellt würden.

Besondere Verhältnisse in Startup-Unternehmen

Die beschlossenen Maßnahmen stoßen bei den Startups jedoch auf Kritik, da sie sich nicht mit den Bedürfnissen der Praxis decken, wie es aus Fachkreisen heißt. Die beiden Branchenverbände Bundesverband Deutsche Startups und Bitkom kritisieren seit langem die unzureichenden rechtlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen für die Mitarbeiterbeteiligung speziell für die Gruppe der Startups. Für diese jungen Unternehmen sei aber eine attraktive Mitarbeiterkapitalbeteiligung ein entscheidender Standortfaktor im internationalen Wettbewerb um die besten Köpfe.

Der Grund für diese große Diskrepanz bei der Bewertung der beschlossenen Regelungen liegt möglicherweise in einem grundlegenden Missverständnis auf beiden Seiten im Hinblick auf die Zielsetzungen und die Praxis der Mitarbeiterbeteiligung. Das klassische Verständnis der Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Deutschland basiert seit den sechziger Jahren auf der Vorstellung Ludwig Erhards, durch die Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivkapital der Unternehmen eine Gesellschaft von Teilhabern zu gestalten. Insbesondere mit Blick auf die Vermögenspolitik sollte so der Arbeitnehmerschaft ein

Zugang zu Kapitaleinkommen und damit eine Teilhabe an den Wohlstandsgewinnen einer wachsenden Wirtschaft ermöglicht werden.

Abseits dieser gesellschaftspolitischen Idee, die im politischen Bonn und später in Berlin nie wirklich ihren Durchbruch fand, haben bis heute eine ganze Reihe von Unternehmen auch die unternehmerischen Vorteile einer Mitarbeiterbeteiligung erkannt und entsprechende Beteiligungsprogramme aufgelegt. Die Unternehmen wollen damit nicht nur die betriebliche Leistung verbessern oder Eigenkapital bilden, sondern explizit auch den langfristigen Vermögensaufbau der Mitarbeiter fördern.

Das Verständnis der Mitarbeiterbeteiligung von Startups hingegen ist stark durch die Praxis des Silicon Valleys geprägt, hochspezialisierte Spitzenkräfte und Innovationstreiber durch die Überlassung von Unternehmensanteilen für das eigene Unternehmen zu gewinnen und zu motivieren. Diese Mitarbeiter entsprechen in aller Regel nicht dem Bild des klassischen Arbeitnehmers, sondern sind eher als Mitunternehmer anzusehen. Neben den Gründern und Investoren gehen sie mit ihrer Arbeitszeit und ihrem Talent ein unternehmerisches Risiko ein, das durch die Aussicht auf eine mögliche und möglichst hohe Wertsteigerung ihrer Unternehmensanteile belohnt werden soll.

Virtuelle statt „echte“ Beteiligungen

Während die in Deutschland praktizierte Mitarbeiterbeteiligung in unterschiedlichen Rechtsformen und Modellen, wie bspw. Belegschaftsaktien, stille Beteiligungen oder Genussrechten, ihren Ausdruck findet, ist die Art der Mitarbeiterbeteiligung, wie sie in der internationalen Startup-Szene üblich ist, ausschließlich darauf ausgerichtet, „echte“ Unternehmensanteile zu gewähren. Das deutsche Gesellschaftsrecht bietet hier jedoch mit der Aktiengesellschaft und der GmbH keine Rechtsform an, die für die Mitarbeiterkapitalbeteiligung in deutschen Startups praktikabel wäre.

Die Aktiengesellschaft ist für junge Gründer mit einem zu hohen formalen und finanziellen Aufwand verbunden. Die GmbH wiederum, die die meisten Startups als Rechtsform nutzen, macht es praktisch unmöglich, eine größere Anzahl von Mitarbeitern mit Gesellschaftsanteilen zu beteiligen. Die Beurkundungspflicht, die Probleme bei der Wertbestimmung, die eingeschränkte Fungibilität und die Gefahr einer Fragmentierung der Gesellschafterversammlung stehen dem entgegen. Auch die im Mittelstand eingesetzten mezzaninen Beteiligungen kommen für die Startups nicht in Frage, da sie eine Verbindlichkeit des Unternehmens gegenüber den Mitarbeitern darstellen. Zudem handelt es sich dabei nicht um „echte“ Anteile, die die Mitarbeiter an der Wertentwicklung des Unternehmens teilhaben lassen.

Die meisten deutschen Startups greifen daher auf virtuelle Beteiligungen zurück, bei denen die Mitarbeiter keine Unternehmensanteile, sondern einen Anteil am Erlös aus dem Verkauf des Unternehmens oder eines Börsengangs erhalten.

Dadurch aber, dass es sich bei virtuellen Beteiligungen nicht um eine Kapitaleinlage der Mitarbeiter handelt, sondern lediglich um eine Erfolgsbeteiligung, greifen die jetzt beschlossenen Regelungen bei dieser Form der Mitarbeiterbeteiligung nicht. Weder die Erhöhung des Freibetrags noch die nachgelagerte Besteuerung sind somit für die Startups praxistauglich.

Hinzu kommt, dass im Gegensatz zum deutschen Ansatz, bei dem die Mitarbeiterbeteiligungen zusätzlich zu einem marktüblichen Gehalt gewährt werden, die Beteiligung bei den Startups viel stärker als eine Kompensation für das hohe Risiko der Beschäftigten und das in vielen Fällen vergleichsweise niedrige Gehalt angesehen wird. Diese Kompensation kann im Erfolgsfall durchaus zu fünf- oder sechsstelligen Ausschüttungen führen, die dann als Einkünfte aus nicht selbständiger Arbeit vollständig versteuert werden müssten. Dies ist im internationalen Vergleich ein weiterer Nachteil, da in vielen anderen Ländern derartige Erträge als Kapitaleinkommen und damit deutlich niedriger versteuert werden.

Regelungen bleiben wirkungslos

Unter dem Strich ist festzuhalten, dass mit dem neuen Gesetz den Startups nicht geholfen ist. Die neuen Regelungen zielen in erster Linie auf die etablierten Formen und das traditionelle Verständnis der Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland. Für die Beteiligungsprogramme in den Aktiengesellschaften und im Mittelstand kann das neue Gesetz so durchaus als ein Schritt in die richtige Richtung zu begrüßen sein. Wenn auch ein weitaus höherer Freibetrag vor allem im europäischen Vergleich sicherlich wünschenswert gewesen wäre.

Für die Startups jedoch bleiben die Anhebung der Freibeträge und die nachgelagerte Besteuerung wirkungslos, solange diese Unternehmen keine gesellschaftsrechtlichen Beteiligungen in größerem Umfang und auch gezielt an hochqualifizierte Fachkräfte ausgeben können. Der Bundesverband Deutsche Startups fordert daher folgerichtig, dass eine eigene Anteilsklasse im GmbH-Recht geschaffen werden sollte, die spezifisch auf die Bedürfnisse von Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen von Startups zugeschnitten ist, um Mitarbeiter praktikabel als Gesellschafter an einer GmbH beteiligen zu können.

Die Kritik der Startup-Verbände an den beschlossenen Maßnahmen ist daher nachvollziehbar. Vor allem vor dem Hintergrund, dass die Vereinigung von mehr als 700 europäischen Gründern und Investoren „Not Optional“ auch 2020 im Rahmen eines internationalen Vergleichs wieder festgestellt hat, dass für diese Unternehmensgruppe die rechtlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen für Kapitalbeteiligungen in Deutschland besonders ungünstig sind. Unter 24 Ländern belegt Deutschland den 23. Platz. Von dem Ziel, international eine Spitzenposition einzunehmen, wie es Olaf Scholz in der Pressemitteilung zum Fondsstandortgesetz ausgegeben hat, ist das noch weit entfernt.

Aktienbasierte Vergütungs- und Beteiligungsprogramme in der Pandemie

Einmal mehr liefert die aktuelle Ausgabe des Global Equity Insights Survey ebenso umfassende wie vielfältige Erkenntnisse zur globalen Marktpraxis aktienbasierter Vergütung. *Von David Voggeser und Andrew Thain*

Kein Zweifel: Corona hatte und hat tiefgreifende Auswirkungen auf die gesamte Weltwirtschaft. Ein Fakt, der sich anhand der Entwicklungen auf den Kapitalmärkten nachvollziehen lässt. Sie haben äußerst volatil auf die Pandemie reagiert und starke Kursentwicklungen in alle Richtungen gezeigt. So zählen beispielsweise Plattformen für Online-Dienstleistungen, Hightech- und Pharma-Unternehmen wenig überraschend zu den Gewinnern auf den Märkten; Verluste verzeichnet wiederum die Vertreter der Luftfahrt- und Automobilindustrie, die Erdölbranche oder Anbieter klassischer Office-Lösungen.

Wie entwickelte sich angesichts dieser gravierenden Umwälzungen die weltweite Marktpraxis im Bereich aktienbasierter Vergütungs- und Beteiligungsprogramme? Diese Frage ist angesichts der bereits vielfach untersuchten und bestätigten Wirkung von Mitarbeiteraktienprogrammen oder Ergebnisbeteiligungen, die sich am Aktienwert orientieren, von enormer Bedeutung. Aus diesem Grund widmete sich auch eine der weitreichendsten Erhebungen zur weltweiten Marktpraxis in diesen Themenfeldern, der Global Equity Insights Survey (GEIS 2021), dem Thema „Aktienprogramme und Pandemie“.

Die Studie wurde zum neunten Jahr in Folge in Kooperation mit der Global Equity Organization (GEO) und unter der wissenschaftlichen Leitung des Lehrstuhls für Management und Controlling der Georg-August-Universität Göttingen durchgeführt. Zu den Premium-Sponsoren gehören Computershare, Fidelity Stock Plan Services, SAP und Siemens. Insgesamt nahmen 196 Unternehmen aus 21 Ländern und acht Branchen an der Studie teil – überwiegend Global Player mit besonderem Fokus auf Nordamerika und Europa. Doch GEIS 2021 lieferte weit mehr Erkenntnisse als zu den Auswirkungen der Pandemie auf Aktienprogramme.

COVID-19: ein einmaliger exogener Schock

GEIS 2021 ist die einzige Umfrage zum Thema aktienbasierte Langfristvergütung (Long Term Incentives, LTI) weltweit, die vollständig während der COVID-19-Pandemie erstellt und durchgeführt wurde. Zum Zeitpunkt der Erhebung hatten nur wenige Unternehmen die Absicht, signifikante Anpassungen an ihren Eigenkapitalplänen vorzunehmen. Trotz der erhöhten Volatilität und Unsicherheit an den Kapitalmärkten betrachten die Unternehmen die Pandemie als einen einmaligen exogenen Schock. Während typische Parameter von Aktienprogrammen

	DAX	MDAX	Stoxx 50	S&P
Gewinner 2020	Delivery Hero <i>Essenslieferant</i>	Hello Fresh <i>Lebensmittellieferant</i>	Adyen <i>Zahlungsabwickler</i>	Nvidia <i>Grafikprozessoren</i>
	Infineon <i>Chip-Hersteller</i>	Shop Apotheke <i>Onlineapotheke</i>	ASML <i>Hightech-Konzern</i>	Paypal <i>Zahlungsdienstleister</i>
	Merck <i>Pharmakonzern</i>	Zalando <i>Modehändler</i>	Prosus <i>Digitalunternehmen</i>	Fedex <i>Frachtunternehmen</i>
Verlierer 2020	MTU Aero Engines <i>Triebwerkhersteller</i>	Lufthansa <i>Fluggesellschaft</i>	BP <i>Erdölbranche</i>	Schlumberger <i>Erdölbranche</i>
	VW <i>Automobilhersteller</i>	Fraport <i>Luftfracht</i>	Royal Dutch Shell <i>Erdölbranche</i>	Exxon <i>Erdölbranche</i>
	SAP <i>Softwarekonzern</i>		Total <i>Erdölbranche</i>	Conoco Philips <i>Erdölbranche</i>

Gewinner und Verlierer an den Börse 2020 (Quelle: Wirtschaft - SZ.de)

wie KPIs, Ausübungspläne, Zuteilungsrichtlinien und Planarten keine signifikanten Änderungen erfuhren, berichteten viele Unternehmen über einen erhöhten Administrationsaufwand.

Kurzfristig gewährten viele Unternehmen einen speziellen Zuschuss (Equity Grant), um das Engagement ihrer Mitarbeiter während der Pandemie anzuerkennen und zu würdigen. So boten rund ein Fünftel der Studienteilnehmer ihren Mitarbeitern in diesen schwierigen Zeiten einen solchen Sonderzuschuss an, oft steuerlich optimiert durch staatliche Programme. Gravierendere zeitnahe Auswirkungen ließen sich in der Erhebung nicht identifizieren. Spannend bleibt damit die Frage nach den langfristigen Folgen. Diese werden wahrscheinlich erst deutlich werden, wenn die „neue Normalität“ eintritt. Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung der Studienergebnisse war eine solche Phase jedoch noch nicht absehbar.

Breite LTI-Gewährung und höhere Performance korrelieren

Seit Beginn der Befragung im Jahr 2013 ist das Thema aktienbasierte Langfristvergütung (Long Term Incentives, LTI) im Gehaltsmix insbesondere für die unteren Ebenen des Unternehmens ein Kernthema. Wie in den vergangenen Jahren konnte auch 2021 ein Zusammenhang zwischen dem Einsatz von LTIs auf breiter Basis und der Gesamtpformance des Unternehmens festgestellt werden. Leistungsstärkere Unternehmen neigen dazu, derartige Instrumente einem größeren Teil ihrer Belegschaft zu gewähren. Dieser Zusammenhang gilt auch für die Anspruchsberechtigung und Teilnahme: In Unternehmen, in denen die Anspruchsberechtigung eine LTI-Zuteilung garantiert, ist die Leistung tendenziell höher.

Dieser Link zwischen Unternehmensleistung und Aktienkultur ist auch während der Pandemie ungebrochen geblieben und nicht nur für das Top-Management relevant. Ganz im Gegenteil: Die Einbeziehung von Mitarbeitergruppen in der unteren Unternehmenshierarchie in aktienbasierte Vergütungsprogramme bietet erhebliche Chancen. Sie trägt zu einer verbesserten Aktienkultur im Unternehmen bei, fördert das längerfristige Entscheiden von Mitarbeitern und hilft außerdem, über die Pandemie hinaus zu denken.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass der Gehaltsmix erfolgreicherer Unternehmen tendenziell eher langfristig ausgerichtet ist. Die LTI-Anteile, die sowohl auf dem ROA (Return on Assets) als auch auf dem TSR (Total Shareholder Return) basieren, sind bei leistungsstarken Unternehmen bis zu 5 % höher. Darüber hinaus trägt die Anwendung von Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guidelines/SOGs) dazu bei, den Gehaltsmix in ein noch langfristigeres Element zu verwandeln. In 92 % der leistungsstarken Unternehmen sind entsprechende Haltevorschriften vorhanden, im Vergleich zu 66 % in leistungsschwachen Unternehmen.

Say On Pay hat zunehmenden Einfluss auf Aktienprogramme

Neben einer zunehmenden Aufmerksamkeit der staatlichen Stellen vollzog sich seit 2010 auch auf den Kapitalmärkten ein wichtiger Wandel, der die Art und Weise beeinflusste, wie insbesondere institutionelle Anleger ihr Kapital allokatieren. Say-On-Pay-Abstimmungen zur Vorstandsvergütung begannen zu einem Top-Thema auf Hauptversammlungen in Nordamerika und Europa zu werden – zu einer Zeit, in der sowohl der Dodd-Frank Act (USA) als auch die Zweite Europäische Aktionärsrichtlinie ihre volle Wirkung entfalteten.

Investoren haben in diesem Zusammenhang verstärkt Einfluss auf die Vergütungssysteme gewonnen - und damit auch auf die Unternehmensstrategie. Da Strategien der Vorstandsvergütung oft kaskadenförmig auf Top-Führungskräfte und Mitarbeiter übertragen werden, haben diese folglich auch das Potenzial, die grundlegende Landschaft der aktienbasierten Vergütung zu verändern. Mehr als die Hälfte der Unternehmen berichtete von einem signifikanten Einfluss der Say-On-Pay-Themen auf die Gestaltung von Aktienprogrammen. Damit wird klar: Die für Vergütung und Sozialleistungen relevanten Experten in Unternehmen müssen bei der Gestaltung von aktienbasierten Vergütungs- und Beteiligungsprogrammen mehr denn je mit Investor Relations zusammenarbeiten.

Finanzielle Bildung ist entscheidend

Die Inanspruchnahme von Aktienprogrammen durch Mitarbeiter ist zudem abhängig von einem qualitativ wie quantitativ ansprechenden Informationsangebot. Unternehmen weltweit gaben mit überwältigender Mehrheit an, dass finanzielle Bildung ein entscheidendes Merkmal für die erfolgreiche Kommunikation ihrer Beteiligungspläne ist. So wird das Verständnis des Unternehmenserfolgs, und wie dieser sicherzustellen ist, als oberste Priorität angesehen, zusätzlich zum Verständnis der Gestaltung des Vergütungsplans.

83 % der leistungsstarken Unternehmen gaben an, dass finanzielle Bildung und Kommunikation entscheidende Komponenten erfolgreicher Aktienpläne sind. Zu den weiteren Trends gehört die zunehmende Nutzung digitaler Kommunikation. Während E-Mails nach wie vor das wichtigste Informations- und Kommunikationsmittel sind, werden andere digitale Werkzeuge bzw. Kanäle immer wichtiger. Dazu gehören digitale Broschüren oder Flyer ebenso wie das Intranet.

Entgeltgleichheit wird immer wichtiger

Aufbauend auf Nachhaltigkeits- bzw. ESG-Themen (Environment, Social, Governance) ist auch Equal Pay ein Schwerpunktthema des GEIS 2021 Reports. Mit dem gestiegenen Interesse an Analysen zur Entgeltgleichheit und -fairness leistet der Survey seinen Beitrag zur Diskussion aus der Perspektive von Gleichstellungsprogrammen. Die Mehrheit der teilnehmenden

Unternehmen hat bereits Analysen zur geschlechtsspezifischen Entlohnung durchgeführt – bezieht aber auch andere Parameter wie Alter, Erfahrung, Rasse usw. in entsprechende Analysen ein, um ihre Modelle robuster und umfassender zu machen.

Eine Untersuchung der Soll- und Ist-Vergütung ermöglicht es Unternehmen, darüber hinaus Unterschiede im Nettogehalt zu ermitteln. Schließlich zeigt die Umfrage, dass leistungsstärkere Unternehmen diese Analysen eher durchführen und Maßnahmen ergreifen, um bestehende Lücken zu korrigieren.

Fazit

Auch die neunte Auflage des Global Equity Insights Survey unterstreicht, dass sich jüngere Trends in der Marktpraxis aktienbasierter Vergütung und Beteiligung zunehmend verstetigen. Festzuhalten bleibt: Eine breite LTI-Gewährung – und somit eine Beteiligung möglichst vieler Mitarbeitenden am Unternehmenserfolg – wirkt sich positiv auf die Performance von Unternehmen aus. Hieran hat auch die Pandemie nichts geändert.

Autoren:

Andrew Thain ist Senior Consultant bei hkp/// group und operativer Studienleiter des Global Equity Insight Surveys. David Voggeser ist Partner im Bereich Executive Compensation bei hkp/// group.



Die hkp/// group ist eine partnergeführte, internationale Unternehmensberatung. Als transformationserfahrene Berater sind wir anerkannter Innovationsführer in HR und beraten große und mittlere international tätige Unternehmen bis hin zu Start-ups, mit denen wir passgenaue und praxistaugliche Lösungen erarbeiten. Die hkp/// group Partner verfügen über langjährige und internationale Beratungs- und Unternehmenserfahrung. Sie sind im Markt anerkannte Experten für Executive Compensation, Board Services, Performance & Talent Management, HR Strategy & Transformation sowie HR & Compensation Benchmarking. Ihre Partner werden von Aufsichts- und Verwaltungsräten, Vorständen und Geschäftsleitungen sowie HR-Managern und -Spezialisten als kompetente Ansprechpartner geschätzt.



www.hkp.com

Kontakt: thomas.mueller@hkp.com

Mitarbeiteraktien

Rendite-Dreieck belegt Potential von Mitarbeiteraktien für den Vermögensaufbau

87 Prozent der Mitarbeiteraktienpläne erzielen über zehn Jahre eine jährliche Rendite von mindestens 5 Prozent, die Hälfte der Pläne sogar von über 11 Prozent pro Jahr. Dies zeigen Analysen auf Basis des Rendite-Dreieck Mitarbeiteraktien, mit dem sich die Entwicklungen von Beteiligungsprogrammen börsennotierter Unternehmen in Deutschland für die Jahre 1996 bis einschließlich 2020 berechnen lassen. Das Rendite-Dreieck macht zudem deutlich, dass durch die Gewährung von Gratisaktien bzw. Rabatten des Arbeitgebers beim Aktienkauf das Risiko der Anlage in Mitarbeiteraktien für die Arbeitnehmer reduziert wird. Die Programme erzielen auch dann noch eine positive Rendite, wenn die Kursentwicklung der Aktien aufgrund von Krisen wie der Dotcom-Blase bzw. der Finanz- und Wirtschaftskrise mittelfristig negativ ist.

Das Rendite-Dreieck ist auf Initiative der hkp/// group in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Aktieninstitut und dem Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung – AGP entstanden. Über die frei zugängliche web-basierte Plattform können Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Rahmenbedingungen und Details von Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen simulieren und entsprechende Wertentwicklungen ermitteln. Für die Berechnungen können Angaben zur Ausgestaltung von Mitarbeiteraktienprogrammen, zu Freibeträgen und anderen relevanten Aspekten einbezogen werden. In der aktuellen Version sind alle DAX-, MDAX-, SDAX- und TecDAX-Unternehmen berücksichtigt.

Die Analysen belegen, dass Mitarbeiterbeteiligungsprogramme eine sehr attraktive Möglichkeit für Arbeitnehmer sind, um individuell Vermögen aufzubauen. AGP Geschäftsführer Dr. Heinrich Beyer betont vor diesem Hintergrund: „Auf Basis des Rendite-Dreiecks lassen sich die Vorteile von Mitarbeiteraktien wesentlich genauer darstellen und besser einschätzen.“ Auch aus Sicht von David Voggeser, Senior Manager der hkp/// group, ist das Rendite-Dreieck ein wichtiges Tool, um Mitarbeitern die Vorteile von Aktienprogrammen für ihren Vermögensaufbau zu veranschaulichen: „Die Kapitalbeteiligung von Mitarbeitern nutzt allen – den Mitarbeitern, den Unternehmen und der Gesellschaft. Qualifizierte Informationen, wie sie das Rendite-Dreieck Mitarbeiteraktien bietet, sind da eine wirksame Entscheidungsgrundlage.“

Das Rendite-Dreieck Mitarbeiteraktien finden Sie unter **www.mab-renditedreieck.de**

Ihre Mitarbeiterbeteiligung – bei uns in sicheren Händen.



Sie suchen nach einer einfachen, sicheren und umfassenden Lösung zur Verwaltung Ihres neuen oder bereits bestehenden Mitarbeiterbeteiligungsmodells?

Unser auf die Administration von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen spezialisiertes Tool kann Sie hier tatkräftig unterstützen. Bilden Sie alle erforderlichen

Prozesse von A bis Z mit unserer Software ab und genießen Sie neue Erkenntnisse aus diversen Auswertungsmöglichkeiten. Einfach – sicher – kostengünstig.

Sprechen Sie uns noch heute an und vereinbaren einen Termin für eine Produktdemonstration! Wir freuen uns auf Sie.



MBS

MITARBEITERBETEILIGUNGS*SERVICE*

MBS GmbH
MitarbeiterBeteiligungsService
Kölner Straße 28
57072 Siegen
Telefon: 0271-596-5600
Telefax: 0271-596-5610
info@s-mbs.de
www.s-mbs.de

Ein Unternehmen
der Sparkasse Siegen

Die Zeit ist gekommen – Mitarbeiterbeteiligung als attraktiver Teil der Vergütungsstrategie mit viel Potential

von Dirk Lambach

Die Mitarbeiterbeteiligung ist ein bislang wenig beachtetes Instrument in der Vergütungsstrategie deutscher Unternehmen. Nur rund zwei Prozent bieten ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen entsprechende Beteiligungsprogramme an. Doch das könnte sich bald ändern. Seit dem 1. Juli 2021 gilt ein neuer Freibetrag von 1.440 Euro pro Jahr und Person, den jeder Arbeitgeber seinen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen als Vermögensbeteiligung am Unternehmen steuer- und sozialabgabenfrei überlassen kann. Damit handelt es sich um den höchsten sach- und leistungsungebundenen Freibetrag im Comp&Ben-Bereich. Hinzu kommt das zunehmende Interesse jüngerer Generationen an entsprechenden Beteiligungsprogrammen.

Großkonzerne als Vorreiter

Besondere Zusatzleistungen und Angebote, die der Arbeitgeber seinen Angestellten zur Verfügung stellt, um sie nachhaltig zu motivieren und zu binden, zählen heutzutage immer mehr zum festen Bestandteil der Gesamtvergütungssysteme von Unternehmen. Erfolgreiche Großkonzerne setzen dabei schon seit Langem auf langfristige variable Vergütungskomponenten und Aktienbeteiligungen, sogenannte Long-Term-Incentive-Pläne (LTIP) und Share Purchase Plans (SPP). Der Hauptgrund für das Auflegen von Mitarbeiteraktienprogrammen ist der aktuelle Global Equity Insights Survey 2021 zufolge der Wunsch, Beschäftigte zu unternehmerisch denkenden Miteigentümern zu machen und sie für nachhaltigen Erfolg zu incentivieren.

Die Untersuchung der Unternehmensberatung hkp/// group analysiert die weltweite Marktpraxis aktienbasierter Vergütung und wurde bereits im neunten Jahr in Folge durchgeführt. Sie zeigt auch, dass es einen positiven Zusammenhang zwischen dem Einsatz von LTIs auf breiter Basis und der Gesamtperformance des Unternehmens gibt. So haben 42 Prozent der leistungsstärksten Unternehmen – gemessen an der Gesamtaktionärsrendite der letzten drei Finanzjahre – ihrer gesamten Belegschaft weitreichende Long-Term-

Incentive-Pläne angeboten. Demgegenüber hat dies unter den leistungsschwächsten Firmen nur ein Viertel getan. Ähnlich sieht es bei den Aktienkauf- oder Mitarbeiterbeteiligungsplänen (SPP) aus: Während 80 Prozent der leistungsstarken Konzerne SPP haben, trifft dies nur auf 61 Prozent der leistungsschwächsten zu.

Vorteile für beide Seite

Die positiven Auswirkungen der Mitarbeiterbeteiligung auf die Motivation und die Bindung der Mitarbeiter sowie die Leistungsfähigkeit von Unternehmen belegen eine Vielzahl von weiteren internationalen Studien. In Deutschland analysierte erstmalig die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät der Georg-August-Universität Göttingen unter der Leitung von Prof. Dr. Michael Wolff am Beispiel der Siemens AG die positiven Wirkungsmechanismen der Mitarbeiterbeteiligung innerhalb eines Unternehmens. Die Ergebnisse zeigen, dass Beteiligungsprogramme die Motivation der Mitarbeiter und ihre Identifikation mit dem Unternehmen stärken können. Des Weiteren sprechen die Ergebnisse dafür, dass sich die Teilnahme an Beteiligungsprogrammen direkt auf das Verhalten der Mitarbeiter auswirken kann und so die individuelle Performance erhöht.

Auch bei den Beschäftigten kommt die Mitarbeiterbeteiligung gut an. Eine repräsentative Studie des Beratungs- und Dienstleistungsunternehmens Aon unter den Beschäftigten von Großunternehmen in Deutschland zeigt, dass rund drei Viertel aller Mitarbeiter zugreift, wenn Unternehmensanteile zum durch den Arbeitgeber angeboten werden. Selbst ein niedriges Einkommen hält Mitarbeiter kaum davon ab, sich am eigenen Unternehmen zu beteiligen: 70,6 Prozent der Mitarbeiter mit einem Bruttoeinkommen bis 2.200 Euro im Monat nutzen solche Angebote des Arbeitgebers. Und auch Thomas Steger, Professor für Führung und Organisation an der Universität Regensburg, stellt in einem Forschungsprojekt mit der Hans-Böckler-Stiftung, an dem 31 kleine und mittlere Unternehmen (KMU) in Deutschland beteiligt waren, fest, dass die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ihre angebotenen Beteiligungsmodelle insgesamt relativ gut bis sehr gut bewerten.

Nachfrage vor allem bei den Jüngeren

An Aktualität hat die Mitarbeiterbeteiligung gerade durch die Diskussion der Startups gewonnen, die Deutschland für junge Unternehmen in dieser Hinsicht attraktiver machen wollen. Für sie ist die Mitarbeiterbeteiligung seit Langem ein Selbstverständnis, da das Silicon Valley es zu einem globalen Standard gesetzt hat, dass Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die ihre Arbeitszeit und ihr „Talent“ in das Unternehmen investieren, genauso wie die Gründer am Erfolg beteiligt werden. Dass es vor allem jüngere Generationen sind, die der Mitarbeiterbeteiligung gegenüber zunehmend aufgeschlossen sind, zeigt eine Umfrage der Economic Research der Allianz. Gefragt, ob sie an einem Beteiligungsprogramm teilnehmen würden, sofern ihr Arbeitgeber dies anbieten würde, bejahten dies in der Altersgruppe der 18-24-jährigen 62 Prozent.

Breite Auswahl an Beteiligungsmodellen

Wenn auch die Anzahl der deutschen Unternehmen, die ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen eine Mitarbeiterbeteiligung anbieten, noch gering ist, so zeigt sich in Deutschland doch eine große Vielfalt unterschiedlicher Beteiligungsformen. Während die größeren Aktiengesellschaften eher auf Belegschaftsaktien setzen, lassen sich im Mittelstand, nicht zuletzt auch wegen der dort vorherrschende Rechtsform der GmbH, eher stille Beteiligungen und Genussrechte finden. Wenn es sich auch hierbei nicht wie bei Aktiengesellschaften um echte Unternehmensanteile handelt, so lassen sich doch in diesen Formen die wirtschaftliche Entwicklung der Unternehmen abbilden, indem die Angestellten durch eine Kapitalanlage an dem Erfolg des Unternehmens finanziell teilhaben können. Das besondere bei diesen Modellen ist, dass die Unternehmensgröße dabei keine Rolle spielt. Vom Friseur und dem Gartenbetrieb über die klassischen Mittelständler bis zu namhaften Familienunternehmen wie Claas, Dräger, Globus, Stihl oder Goldbeck beteiligen Unternehmen ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in diesen Formen.

Vergütungsgerechtigkeit

Die Frage nach fairer Teilhabe aller Beschäftigten

Mitarbeiter vergleichen immer öfter ihr Gehalt mit den Kollegen. Auch die Suche im Internet nach dem korrekten Lohn gehört zur regelmäßigen Übung. Abweichungen zum eigenen Gehalt sind an der Tagesordnung, Enttäuschungen vorprogrammiert. Mit dem Equal Pay Day und dem Entgelttransparenzgesetz nimmt gleichzeitig aber auch der öffentliche Druck stetig zu, gesetzliche Vorgaben des Gesetzgebers nach Entgeltgerechtigkeit qualifiziert zu erfüllen.

Insbesondere tariffreien Mittelständlern fehlt jedoch eine Hilfestellung bei der Bemessung von Mitarbeitervergütungen. Hier gibt es viel Ungerechtigkeit und Unbehagen auf allen Seiten, da die Orientierung bisher oft fehlt, faire und marktgerechte Grundvergütungsstrukturen zu schaffen, die im Regelfall einen Anteil von 80 Prozent oder mehr der Gesamtvergütung ausmachen.

Softwarebasiert haben tariffreie Unternehmen nun die Möglichkeit, ganz individuell die Anforderungen zu definieren, die ausschlaggebend für die Berechnung der Grundvergütung sind. Die Anforderungen werden im Detail bestimmt, gewichtet und mit Punktwerten unterlegt, woraus der Arbeitswert jeder einzelnen Tätigkeit bestimmt und mit Positionen außerhalb des eigenen Bereichs sowie losgelöst vom Job-Titel (z.B. zwischen Verwaltung, Produktion und Logistik) verglichen werden kann.

>> Weitere Informationen erhalten Sie über die AGP-Geschäftsstelle

Startups

Jedes zweite junge Unternehmen denkt über Mitarbeiterbeteiligung nach

Startups können häufig nicht mit den hohen Fixgehältern etablierter Konzerne oder Mittelständler mithalten. Alternativ gibt es für sie die Möglichkeit, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Beteiligung am schnell wachsenden Unternehmen anzubieten. Bislang setzt allerdings nicht einmal jedes zweite Startup (44 Prozent) auf Mitarbeiterbeteiligungen – auch weil die rechtlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen in Deutschland bislang eher unattraktiv sind. 46 Prozent können sich aber Mitarbeiterbeteiligungen in Zukunft vorstellen. Nur 8 Prozent schließen das für sich aus. Das ist das Ergebnis einer Umfrage unter mehr als 200 Tech-Startups im Auftrag des Digitalverbands Bitkom.

„Mit der Novelle des Fondsstandortgesetzes hat die Bundesregierung zum Ende der Legislaturperiode versucht, beim Thema Mitarbeiterbeteiligung den internationalen Rückstand wettzumachen. Allerdings greift die Neuregelung viel zu kurz und geht an der Realität der meisten Startups vorbei“, sagt Bitkom-Präsident Achim Berg. „Das fängt mit ungeklärten Bewertungsproblemen der Beteiligungen an und endet damit, dass die besonders häufig genutzten virtuellen Beteiligungen vom Gesetzgeber ignoriert wurden.“

Tatsächlich sind virtuelle Beteiligungen bei deutschen Startups am beliebtesten, 36 Prozent setzen sie ein. Es handelt sich dabei um „fiktive“ schuldrechtliche Stellungen, bei denen die Auszahlung an den Eintritt von bestimmten Bedingungen wie zum Beispiel den Börsengang geknüpft ist. Gerade einmal 7 Prozent der Startups setzen auf Anteilsoptionen, nur 3 Prozent auf echte Anteile. Zugleich wünscht sich jedes zweite Startup (50 Prozent), dass die Politik in der kommenden Legislaturperiode bessere Bedingungen für virtuelle Beteiligungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schafft. Berg: „Das Fondsstandortgesetz kann mit Blick auf die Mitarbeiterbeteiligung nur ein allererster Schritt gewesen sein. In der kommenden Legislaturperiode muss noch einmal nachgelegt werden, damit Startups in Deutschland beim Wettbewerb um die besten Teams mithalten können.“

Bei den wenigsten Startups, die Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter am Unternehmen beteiligen, profitieren dabei alle Beschäftigten von dem Angebot. 3 von 10 (30 Prozent) beteiligen ausschließlich Führungskräfte am Startup, rund die Hälfte (53 Prozent) Führungskräfte und ausgewählte weitere Beschäftigte. Nur in 17 Prozent der Startups, die auf Mitarbeiterbeteiligung setzen, sind wirklich alle Beschäftigten am Startup beteiligt.



Beteiligungspraxis

Warum und wie beteiligen Unternehmen ihre Beschäftigten

von Dr. Heinrich Beyer

Bei den Programmen zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung geht es den Unternehmen in aller Regel nicht um finanzwirtschaftliche Effekte wie mehr Eigenkapital oder Liquidität, sondern um die Wertschätzung der Beschäftigten, eine partnerschaftliche Zusammenarbeit und die Förderung der Vermögensbildung. Mitarbeiterbeteiligung ist Teil der Unternehmensidentität und Ausdruck der gesellschaftlichen Verantwortung des Unternehmens oder der Unternehmerfamilie.

Beweggründe für die Einführung

Die Attraktivität und die Bindungskraft der Unternehmen sind in den letzten Jahren wichtige Faktoren im Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen geworden. Dies betrifft den Mittelstand und die Großunternehmen gleichermaßen. Von daher unterscheiden sich die Zielsetzungen der Beteiligungsprogramme in beiden Unternehmensgruppen gar nicht so sehr. Die bei Siemens mit der Ausgabe von Belegschaftsaktien angestrebte Eigentümerkultur könnte auch Ziel eines stillen Beteiligungsprogramms im Mittelstand sein.

Die Einführung eines Beteiligungsprogramms ist in Familienunternehmen aber in weit größerem Maß abhängig von den Wertvorstellungen und den Überzeugungen des Unternehmers bzw. der Eigentümer, als dies in den managergeführten Aktiengesellschaften der Fall ist. „Partnerschaftliche Unternehmensführung, verbunden mit einem attraktiven Modell der Mitarbeiterbeteiligung, stärkt Mitdenken und Kreativität, persönliches Engagement und die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen.

Die Entwicklung von Globus zu einem führenden Unternehmen im deutschen Handel ist untrennbar mit diesem Ansatz verbunden“, so Thomas Bruch, Geschäftsführender Gesellschafter von Globus. In der Mitarbeiterinformation eines Familienunternehmens mit etwa 800 Beschäftigten heißt es: „Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist ein ideales Konzept für die Unternehmenskultur eines mittelständischen Familienunternehmens – so wie wir eines sind“.

Breitflächige Anwendung

Wenn hier über Mitarbeiterbeteiligung gesprochen wird, dann sind „breitflächige“ („broad based“) Programme der Kapitalbeteiligung gemeint, an denen nicht nur Führungskräfte sondern (nahezu) alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Regel jährlich teilnehmen können. In den Aktiengesellschaften werden in der Regel Belegschaftsaktien ausgegeben. Die Beschäftigten können Aktien vergünstigt, also mit einem Kursabschlag, erwerben (Discount-Programme) oder Sie erhalten beim Erwerb eigener Aktien zusätzlich Gratisaktien vom Unternehmen: „buy three get one free“ (Matching-Programme). Die Programme sehen in der Regel eine Haltefrist vor. Danach können die Aktien veräußert werden.

Im Mittelstand werden mit der Stillen Beteiligung bzw. den Genussrechten sogenannte mezzanine Beteiligungen ausgegeben. Die Beschäftigten legen einen bestimmten Betrag, z.B. 900 EUR, steuerfrei ein und erhalten eine Zuwendung des Arbeitgebers in Höhe von z.B. 450 EUR, die steuer- und sozialabgabenfrei ist. Das Kapital wird erfolgsabhängig verzinst und kann nach einer Haltefrist gekündigt und zum Nennwert ausgezahlt werden. Die Zuwendung vom Arbeitgeber, die zum Teil hohe Verzinsung bzw. die Dividendenausschüttungen sowie die staatliche Förderung sorgen in beiden Programmvarianten für gewaltige Renditen.

Deutschlandweit etwa 1,3 Millionen Belegschaftsaktionäre

Der Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung – AGP und das Deutsche Aktieninstitut DAI haben in den letzten Jahren immer wieder über die Verbreitung von Beteiligungsprogrammen in den Unternehmen und die Bereitschaft zur Teilnahme der Beschäftigten berichtet. Bei den (großen) Aktiengesellschaften bietet etwa jeder zweite Dax-Konzern und jedes dritte börsennotierte Unternehmen Belegschaftsaktien an. 2020 haben etwa 550.000 Beschäftigte von börsennotierten Aktiengesellschaften die Beteiligungsangebote ihrer Unternehmen genutzt und Aktien erworben. Insgesamt gibt es hierzulande etwa 1,3 Millionen Belegschaftsaktionäre. Zum Vergleich: In Großbritannien sind es etwa zweimal und in Frankreich etwa dreimal so viele Arbeitnehmer.

Im größeren Mittelstand bzw. den Familienunternehmen, die ganz überwiegend als GmbH oder Personengesellschaft firmieren, kommen begründete Schätzungen auf zwei Prozent der Unternehmen, die ein Beteiligungsprogramm anbieten. Daran dürften etwa 1,7 Millionen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen teilnehmen. Über alle Unternehmensgruppen hinweg haben insgesamt knapp 4.000 Unternehmen in Deutschland solche Programme eingeführt. Die Tendenz ist nicht zuletzt aufgrund der neuen Förderung deutlich steigend. Bislang sind aber nur drei Millionen von insgesamt 44 Millionen Berufstätigen in Deutschland am Arbeit gebenden Unternehmen als Aktionäre oder stille Gesellschafter bzw. Genussrechteinhaber beteiligt.

IT-Unternehmen haben höhere Beteiligungsquote

Nicht alle berechtigten Arbeitnehmer nehmen das Beteiligungsangebot ihres Unternehmens an. Folgende Faktoren sorgen tendenziell für hohe Beteiligungsquoten:

1. Ein hohes Qualifikations- und Einkommensniveau der Beschäftigten,
2. ein einfaches, rentierliches und sicheres Beteiligungsprogramm,
3. eine partnerschaftliche Unternehmenskultur und hohes wechselseitiges Vertrauen zwischen den Mitarbeitern, dem Management und der Unternehmensleitung sowie
4. offene Information und ausgiebige Kommunikation der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens.

In einem IT-Unternehmen sind somit die Beteiligungsquoten in aller Regel deutlich höher als im verarbeitenden Gewerbe. Beim ersten Beteiligungsangebot haben wir im IT-Bereich schon recht hohe Beteiligungsquoten von zum Teil deutlich über 50%, während in anderen Branchen manchmal mit 30% oder 35% gestartet wird. Etablierte Programme erreichen hier wie dort zwischen 50% und 75%. Hoch attraktive Programme mit hohen Zuwendungen und Renditen kommen durchaus auf 80%, selten auf 90% und nie auf 100%. Ausnahmen bestätigen auch hier die Regel.

Interessant ist eine im Januar 2021 veröffentlichte Befragung des Beratungsunternehmens Aon unter den Beschäftigten von Großunternehmen mit einem Mitarbeiterbeteiligungsprogramm:

- Danach greifen drei Viertel aller Mitarbeiter zu, wenn Unternehmensanteile zum Beispiel in Form von Belegschaftsaktien angeboten werden.
- Quer durch alle Altersgruppen ist dies ein gutes Mittel, um qualifizierte Arbeitnehmer im Unternehmen zu halten, vor allem Nachwuchskräfte: 72,7 Prozent der unter 29-Jährigen nehmen teil, bei den 30- bis 39-Jährigen sind es sogar 74,4 Prozent.
- Mitarbeiterbeteiligung kann auch die Vermögensbildung bei Geringverdienern fördern. Ein niedriges Einkommen wirkt sich kaum auf die Bereitschaft aus, Mitarbeiterbeteiligungsprogramme zu nutzen: 70,6 Prozent der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit einem Bruttoeinkommen bis 2.200 Euro im Monat nutzen solche Angebote des Arbeitgebers, so die Studie.

Fazit: Das Potenzial ist bei weitem nicht ausgeschöpft

Die Studie und auch die Beratungspraxis zeigen sehr deutlich, dass gerade auch die Beschäftigten mit eher niedrigem Einkommen in hohem Maße von solchen Programmen profitieren, insbesondere wenn hier auch vermögenswirksame Leistungen zusätzlich einfließen. Die deutsche Besonderheit der mezzaninen Programme im Mittelstand bietet viele Vorteile und steht der Aktienbeteiligung in nichts nach. Das Potential der Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist in Deutschland bei weitem nicht ausgeschöpft. Die neue Förderung ist aber geeignet, das Thema auch hierzulande voran zu bringen.

Neu in der AGP

Bradler GmbH

Die Bradler GmbH aus Mannheim zählt mit ihrer langjährigen SAP-Erfahrung zu den führenden Beratungshäusern für SAP Cloud Solutions. Das Unternehmen wurde 2007 von dem heutigen Geschäftsführer und Namensgeber Julian Bradler gegründet. Das Beratungshaus ist spezialisiert auf Consulting, Projektmanagement, Schulung und Softwareentwicklung mit Fokus auf SAP Business ByDesign.

Brockhaus AG

Seit mehr als 30 Jahren entwickelt der unabhängige IT-Dienstleister individuelle und leistungsstarke Software und berät seine Kunden bei der Digitalisierung von Geschäftsprozessen. Über 140 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt die Brockhaus AG dabei an ihrem Hauptsitz in Lünen und weiteren Niederlassungen in Dortmund und Hamburg. Wir sind Experten in der Digitalisierung von Vertriebsprozessen und bei der Optimierung der Nutzerführung, haben Prozesskompetenz in der Business Analyse und nutzen eine zehnjährige umfangreiche Branchenexpertise im Versicherungsbereich.

Holzhaider Bau GmbH

Das österreichische Bauunternehmen in Sankt Oswald bei Freistadt wird seit 1893 als Familienbetrieb geführt. Derzeit beschäftigt das Unternehmen rund 150 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen inklusive 14 Lehrlingen, die im Hoch- und Tiefbau tätig sind. Das Team steht unter der Leitung von Baumeister Wolfgang Holzhaider und bietet von der Finanzierung bis hin zu Individualplanung und Umsetzung Dienstleistungen im Wohn- & Gewerbebau an.

Kieback & Peter GmbH & Co. KG

Die Kieback&Peter GmbH & Co. KG wurde 1927 in Berlin gegründet. Das Familienunternehmen zählt mit weltweit rund 1.400 Beschäftigten und 50 Standorten zu den führenden Anbietern für Gebäudeautomation. Mithilfe von Soft- und Hardware vernetzen die Experten gebäudetechnische Anlagen wie Heizung, Lüftung, Klima und Brandschutz zu einem optimalen Gesamtsystem. Der Mittelständler sorgt für mehr Komfort, Effizienz und Sicherheit im Gebäude – durch einfache, smarte Lösungen.

Lindig GmbH

Das Familienunternehmen in vierter Generation beschäftigt in der Mitte Deutschlands 350 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an sechs Standorten. Als langjähriger Vertragshändler von Linde Material Handling und Partner im SYSTEMLIFT-Verbund bietet Lindig eine große Mietflotte, Neu- & Gebrauchtgeräte, ein breites Schulungsangebot in der LINDIG Akademie, sowie Zubehörteile, Prüfungen und vieles mehr im Bereich Fördertechnik und Hebebühnen. Im Jahr 1899 als Hufschmiede gegründet, zählt die LINDIG Fördertechnik GmbH zu einem der ältesten Unternehmen in der Region.

AGP-Vorstand

Neuwahl und Verabschiedung

Nach 12 Jahren wurden Uwe Hillebrand und Christine Seger auf der dies-jährigen Mitgliederversammlung am 8. Juli aus dem Vorstand der AGP verabschiedet. Sitzungsgemäß endete ihre Amtszeit nach vier Wahlperioden. AGP-Vorsitzende Ilka Schulze bedankte sich bei den beiden scheidenden Vorständen für ihr langjähriges Engagement und die gute Zusammenarbeit in all den Jahren. Frau Schulze selber wurde für eine weitere Amtszeit von drei Jahren in ihrem Amt als 1. Vorsitzende bestätigt. Neu in den Vorstand wurde Stefan Schellhase gewählt. Der bisherige Kassenprüfer der AGP ist seit 2013 als Vorstand der OctaVIA AG verantwortlich für Know-how und Personal des auf SAP spezialisierten Software- und Beratungsunternehmens aus Kassel.

Neu im AGP-Vorstand: Stefan Schellhase von der OctaVIA AG aus Kassel.





Ein 75 Jahre alter Mäh-Dresch-Binder wurde im Jahr 2014 wieder flott gemacht. Das Einsatzteam mit Helmut Claas, zweiter von links.

Nachruf

Pionier der Mitarbeiterbeteiligung – Zum Tod von Helmut Claas

Am 5. Januar 2021 ist der Unternehmer Helmut Claas im Alter von 94 Jahren in Harsewinkel verstorben. Helmut Claas hat aus einem kleinen Landmaschinenhandel in Ostwestfalen einen globalen Player mit mehr als 11.000 Mitarbeitern und weltweiter Präsenz geschaffen. Er galt als Visionär der Landtechnik und erhielt für sein unternehmerisches Werk eine Vielzahl von Auszeichnungen weltweit.

Wir haben mit Helmut Claas auch einen Pionier der Mitarbeiterbeteiligung und langjährigen Unterstützer unseres Verbands verloren. Seit 1984 können sich die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen als stille Gesellschafter an der „CMG“ – der CLAAS Mitarbeiterbeteiligungs-Gesellschaft mbH – und damit am Erfolg und am Kapital der Claas-Unternehmen beteiligen. Dies war in den achtziger Jahren in einem Familienunternehmen eine höchst seltene Ausnahme. Heute gibt es bei Claas mehr als 5.400 stille Gesellschafter, die derzeit ca. 50 Mio. € in das Unternehmen investiert haben. Mit einer jährlichen Beteiligungsquote von etwa 75 % der berechtigten Mitarbeiter und einer Verzinsung, die in sehr guten Jahren auch einmal 10 % betragen kann, war und ist die Claas-Mitarbeiterkapital-

beteiligung Best Practice in Deutschland. Die Zahlen zeugen auch eindrucksvoll vom hohen Vertrauen der Mitarbeiter in die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens.

In 2014 erhielt Claas unsere Auszeichnung „AGP-Sterne für Partnerschaftliche Unternehmenskultur“. In seiner Laudatio sagte der damalige 1. Vorsitzender der AGP Walter Ernst: „Die Mitarbeiterbeteiligung hat sich bei CLAAS nicht nur als fester Bestandteil der Unternehmenskultur etabliert, sondern sie erzielt auch einen nennenswerten Effekt für die Vermögensbildung und die Altersvorsorge der Mitarbeiter“.

Wir hatten das Glück, Herrn Claas bei unserem „Treffpunkt“ im Herbst 2019 in Harsewinkel noch einmal treffen zu können. Er und sein Unternehmen bleiben eine erste Referenz dafür, dass gerade Familienunternehmen prädestiniert sind für die Einführung eines Beteiligungsprogramms.

Wir werden Helmut Claas ein ehrendes Andenken bewahren. Weitere Informationen zum Leben und Werk von Helmut Claas finden Sie hier: www.claas-gruppe.com/gruppe/helmut-claas

Beitritts- und Fördererklärung

Wir erklären hiermit

unseren Beitritt zur AGP e.V. gemäß der geltenden Beitragsstaffel (s.u.)

Kontaktperson 1: _____

Kontaktperson 2: _____

Tel.: _____

Fax: _____

Email: _____

Internet: _____

Anzahl der Mitarbeiter: _____

Mitgliedschaft ab: _____

unsere Bereitschaft, der AGP e.V. eine einmalige Spende in Höhe von _____ Euro zur Unterstützung ihres Satzungsauftrages, Förderung der Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland, zukommen zu lassen. Der einmalige Förderbeitrag wird von uns auf das Konto der AGP überwiesen. (Bitte als Verwendungszweck „AGP“ angeben.)

Ort, Datum

Unterschrift

Name des Unternehmens: _____

Straße / Postfach: _____

PLZ / Ort: _____

Bankverbindung: IBAN: DE93 5205 0353 0000 068592, SWIFT-BIC: HELADEF1KAS

Die AGP ist als gemeinnützig-wissenschaftliche Organisation anerkannt und übersendet für den gezahlten Mitgliedsbeitrag und die Spende eine Bescheinigung.

Beitragsstaffel Jahresmitgliedschaft AGP für Unternehmen | Staffelung nach Anzahl der Mitarbeiter

Mitarbeiter	Jahresbeitrag	Mitarbeiter	Jahresbeitrag
< 19	€ 305,00	1000 - 1499	€ 2.600,00
20 - 49	€ 425,00	1500 - 1999	€ 3.250,00
50 - 99	€ 610,00	2000 - 2999	€ 4.020,00
100 - 199	€ 720,00	3000 - 4999	€ 4.800,00
200 - 299	€ 1.010,00	5000 - 7999	€ 5.460,00
300 - 499	€ 1.335,00	ab 8000	€ 6.400,00
500 - 999	€ 2.050,00		





POWERFUL PLATFORMS TO CONNECT INVESTMENT OPPORTUNITIES

Secure and powerful for administrators yet simple and intuitive for users, our platforms help you manage your global employee equity reward plans and internal trading activity in-house.

Used by more than 200 public and private companies across the world, we streamline your administration processes, bringing you closer to your employees and investors.

One Provider, Endless Possibilities

monidee.com



Kontakt und Impressum:

Bundesverband Mitarbeiterbeteiligung - AGP e.V.

Wilhelmshöher Allee 283a, 34131 Kassel

Tel.: (0561) 9324250

Fax: (0561) 9324252

E-Mail: info@agpev.de | www.agpev.de

Redaktionsschluss:

6. Dezember 2021

