

Umfragen und Stimmungsbilder zu aktuellen Themen aus Steuerpolitik, Sozialpolitik, Arbeitspolitik, Europapolitik und Management.

26. Juli 2016

□ *Manager Monitor*

Ungenutztes Potential bei Mitarbeiterkapitalbeteiligung

Mitarbeiterbeteiligung durch Aktien des eigenen Unternehmens: Für viele Führungskräfte Ausdruck unternehmerischer Mitverantwortung

Derzeit beteiligen sich relativ wenige Führungskräfte am Kapital ihrer Unternehmen. Es bestehen aber Ansatzpunkte für eine Renaissance dieses Instruments: Verstärkte steuerliche Anreize könnten das Interesse bei Führungskräften beleben.

Bei Führungskräften besteht ein spürbares Interesse an einer Bündelung der Interessen von Belegschaftsaktionären in Mitarbeiteraktionärsvereinen.

Dies sind zentrale Ergebnisse einer im Juli durchgeführten Umfrage unter den Mitgliedern des Panels „Manager Monitor“.

Mit 240 Personen von insgesamt 1.600 Panelmitgliedern lag die Teilnehmerzahl diesmal unter dem Niveau vorheriger Umfragen. Eine mögliche Erklärung: Viele Unternehmen halten sich mit Angeboten an ihre Arbeitnehmer stärker zurück als in früheren Jahren. Dadurch hat das Thema für viele Befragte derzeit keine hohe Aktualität. Tatsächlich ist bei der Frage nach den im Unternehmen vorhandenen Varianten die Antwortalternative „in der Vergangenheit, aber derzeit nicht“ mit Werten bis zu 11 Prozent vertreten. 35 Prozent der Teilnehmer geben an, es gebe bei ihnen derzeit überhaupt keine Mitarbeiterkapitalbeteiligung, sie würden deren Einführung aber begrüßen.

Bei den verbleibenden 65 Prozent der Umfrageteilnehmer wurde die Zuteilung von Aktien im Umfang des Steuerfreibetrags (360 Euro pro Jahr, § 19a Einkommensteuergesetz) mit 31 Prozent am häufigsten genannt. Mit 28 Prozent der Nennungen folgen Matching-Modelle (Zuteilung von Gratisaktien beim Kauf von Aktien durch den Arbeitnehmer – entweder sofort oder ab einer bestimmten Haltefrist), Angebote von Aktien zum Vorzugspreis (über den Steuerfreibetrag hinaus) mit 25 Prozent und Aktienoptionen mit 11 Prozent.

Sind Formen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Unternehmen vorhanden, stoßen diese auf gute Resonanz: 55 Prozent der Befragten nutzen alle Angebote, 32 Prozent entscheiden selektiv und 11 Prozent geben zumindest an, sie hätten Angebote in der Vergangenheit genutzt, aktuell aber nicht. Nur zwei Prozent nutzen die Angebote generell nicht.

Mitarbeiteraktionärsvereine für aktive und ehemalige Arbeitnehmer sowie Pensionäre spielen in den Unternehmen der Umfrageteilnehmer derzeit nur eine untergeordnete Rolle. Bei 10 Prozent der Teilnehmer gibt es solche Einrichtungen. Dieser Wert ist aber nicht sinnvoll deutbar, da die positiven Antworten mit einer Ausnahme alle auf ein großes deutsches Industrieunternehmen entfallen. Mit 30 Prozent auffallend hoch ist der Anteil jener Führungskräfte, die bei dieser Frage angeben, über die Existenz oder Nicht-Existenz eines Aktionärsvereins nicht Bescheid zu wissen.

Grundsätzlich in Betracht käme eine Mitgliedschaft für 51 Prozent der Befragten. Bei der Bewertung verschiedener denkbarer Vereinszwecke stößt die „Förderung der Kontinuität des Unternehmens“ auf die höchste Unterstützung (59 Prozent). Typische Anteilseigner-Ziele („Wertsteigerung der Aktien“) und Arbeitnehmeranliegen („Unterstützung der Arbeitnehmervertreterorgane“) erzielen fast gleich hohe Werte (42 Prozent beziehungsweise 41 Prozent). Dies ist aufschlussreich mit Blick auf die Tatsache, dass viele bestehenden Mitarbeiterbeteiligungsvereine mit expliziter Unterstützung von Betriebsräten, Sprecherausschüssen und Gewerkschaften agieren. Hier könnte eine Einflussnahme über Mitarbeiteraktionärsvereine eine strategische Zukunftsoption für den Fall einer Schwächung der Unternehmensmitbestimmung sein.

Spielraum bei Steuerfreibetrag

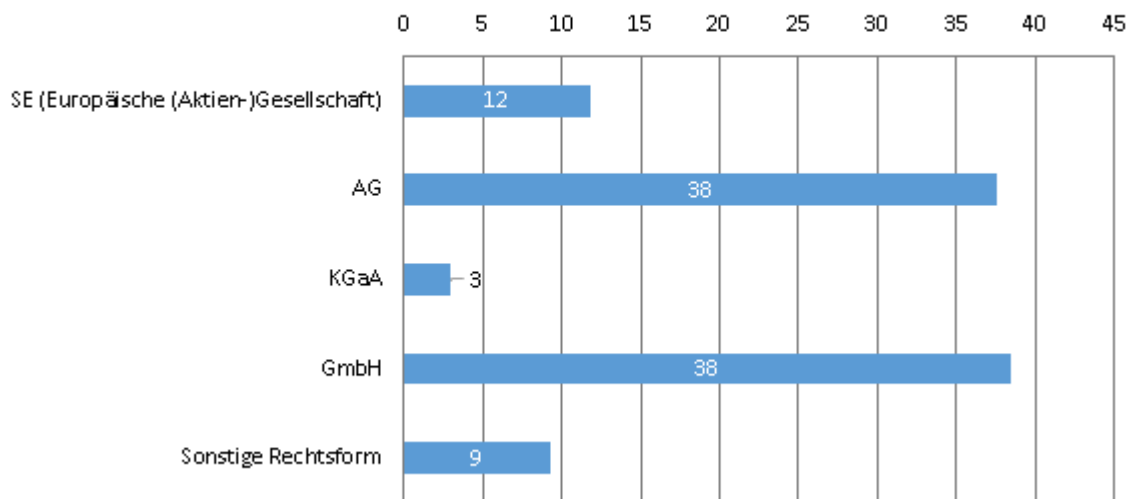
Für ein hohes Interesse der Umfrageteilnehmer an Mitarbeiterkapitalbeteiligung und das brachliegende Potenzial für eine stärkere Nutzung sprechen die Antworten auf eine weitere Frage: Mehr als drei Viertel der an der Umfrage teilnehmenden Führungskräfte würden auf eine Erhöhung des steuerlichen Freibetrags reagieren und ihr Engagement erhöhen (39 Prozent – „Ja, unbedingt“, 36 Prozent – „eher ja“).

Die Panelmitglieder betrachten Mitarbeiterkapitalbeteiligung mehrheitlich als ein vielseitiges Instrument mit hohem Potenzial. 85 Prozent sehen die Nutzung als Ausdruck unternehmerischer Mitverantwortung. 86 Prozent sehen in ihr ein Instrument zur Vermögensbildung. 71 Prozent halten sie auch für die ergänzende kapitalgedeckte Altersvorsorge geeignet.

terkapitalbeteiligung nur in begrenztem Umfang nutzen sollten, um die Gefahr einer Kopplung von Arbeitsplatz- und Geldanlagerisiko zu vermeiden. Nur 68 Prozent sind allerdings der Auffassung, die Führungskräfte ihres Unternehmens seien gut und umfassend über die vorhandenen Programme informiert. Auch hier besteht offenbar Handlungsbedarf.

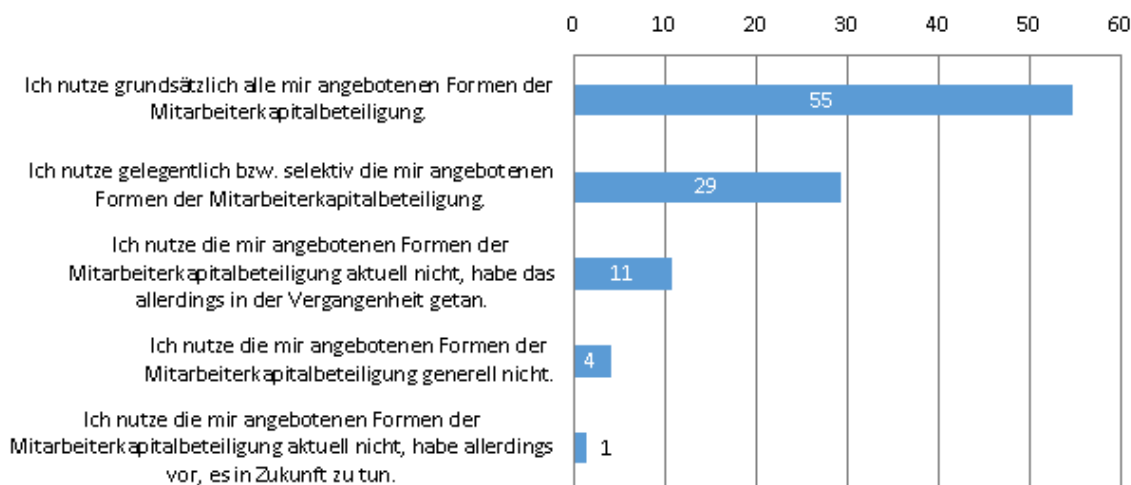
Ein weit verbreiteter politischer Einwand wird geteilt bewertet: Eine knappe Mehrheit mit 53 Prozent stimmt der These nicht zu, dass angestellte Führungskräfte Mitarbei-

Welche Rechtsform hat Ihr Unternehmen? (Antworten in %)

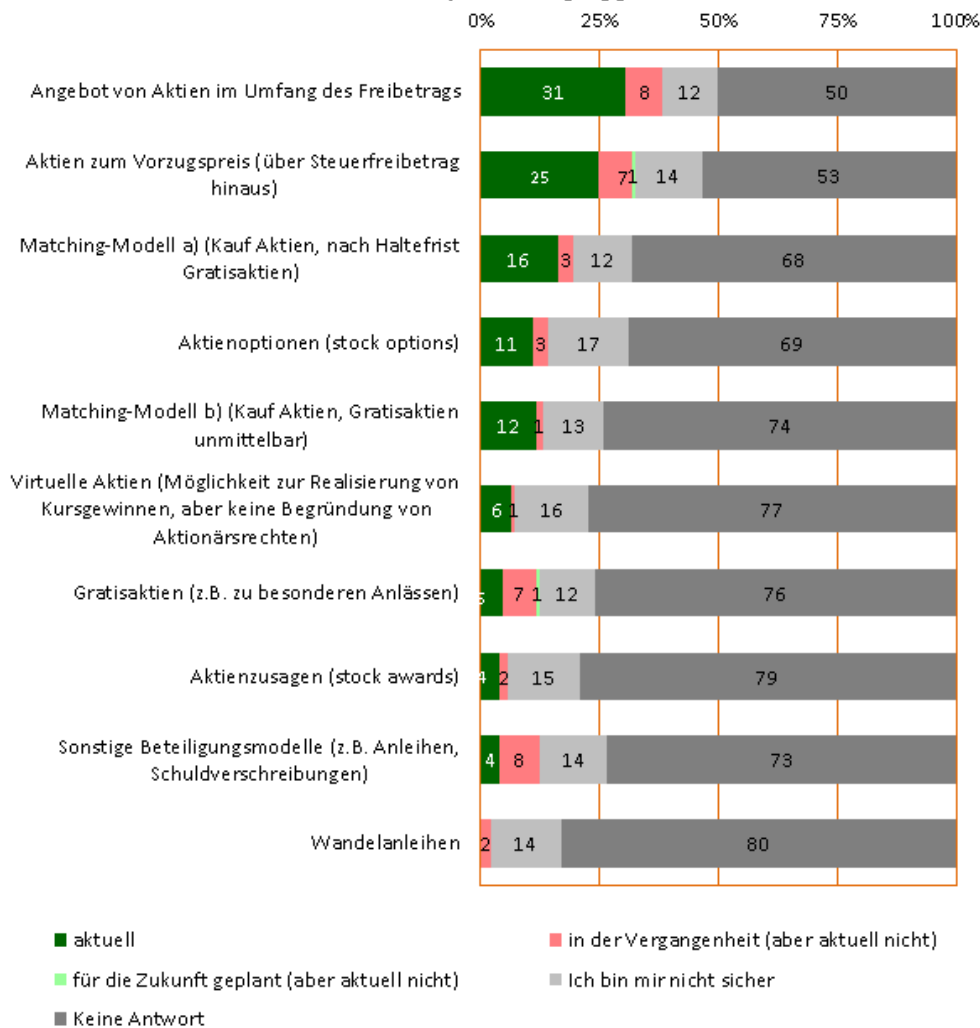


Wie stehen Sie persönlich zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Ihrem Unternehmen?“

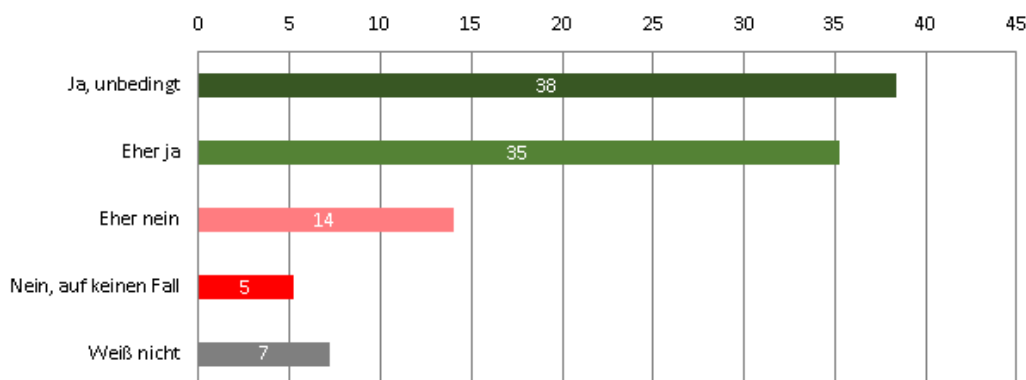
(Hier: Teilnehmer, in deren Unternehmen es MA-Kapitaligung gibt, Antworten in %)



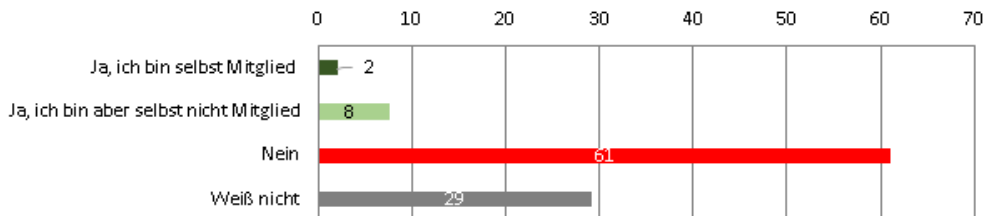
Welche Formen von Mitarbeiterkapitalbeteiligung werden in Ihrem Unternehmen angeboten?
(Mehrfachantworten möglich, bereinigt um Personen in der Unternehmen es derzeit keine MA-Kapitalbeteiligung gibt; Antworten in %)



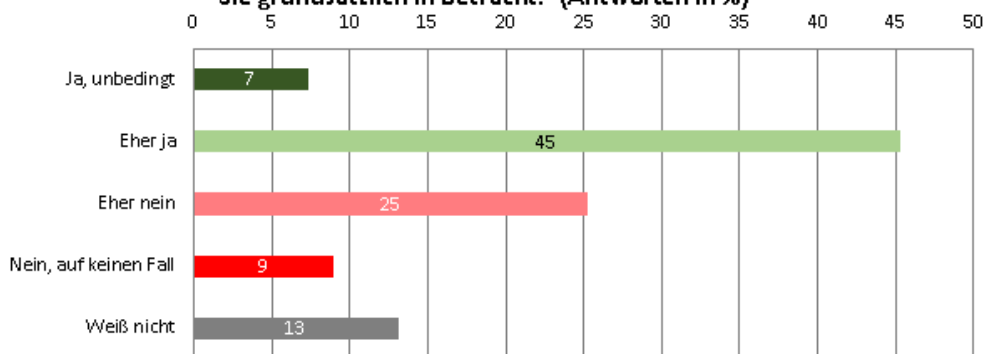
Für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen sieht das bestehende Steuerrecht einen Freibetrag in Höhe von 360 Euro pro Jahr vor. Würde eine deutliche Erhöhung dieses Freibetrags (z.B. auf mindestens 1.000 Euro pro Jahr) Sie dazu veranlassen, sich in verstärkter



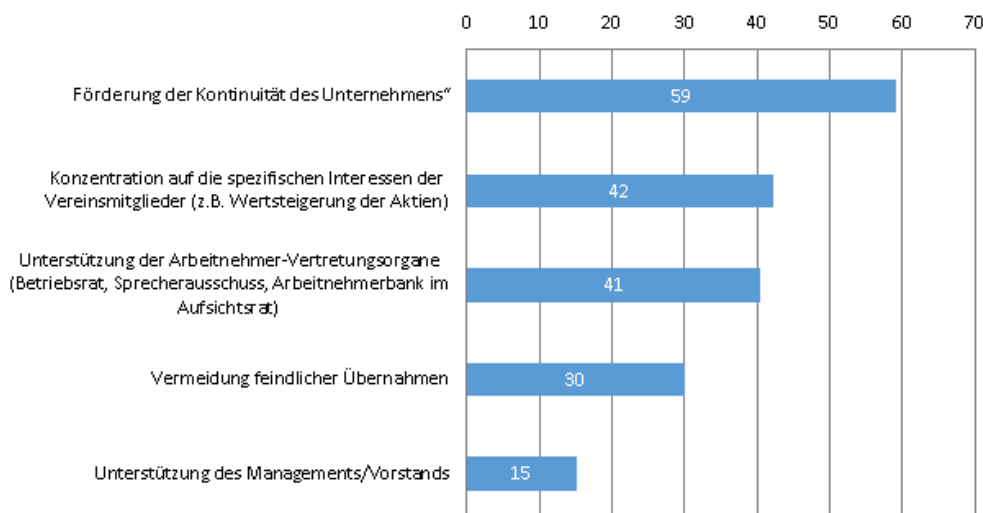
Existiert für Aktionäre Ihres Unternehmens ein Mitarbeiter-Aktionärsverein, in dem aktive und ehemalige Arbeitnehmer sowie Pensionäre ihre Interessen organisieren können? (Antworten in %)



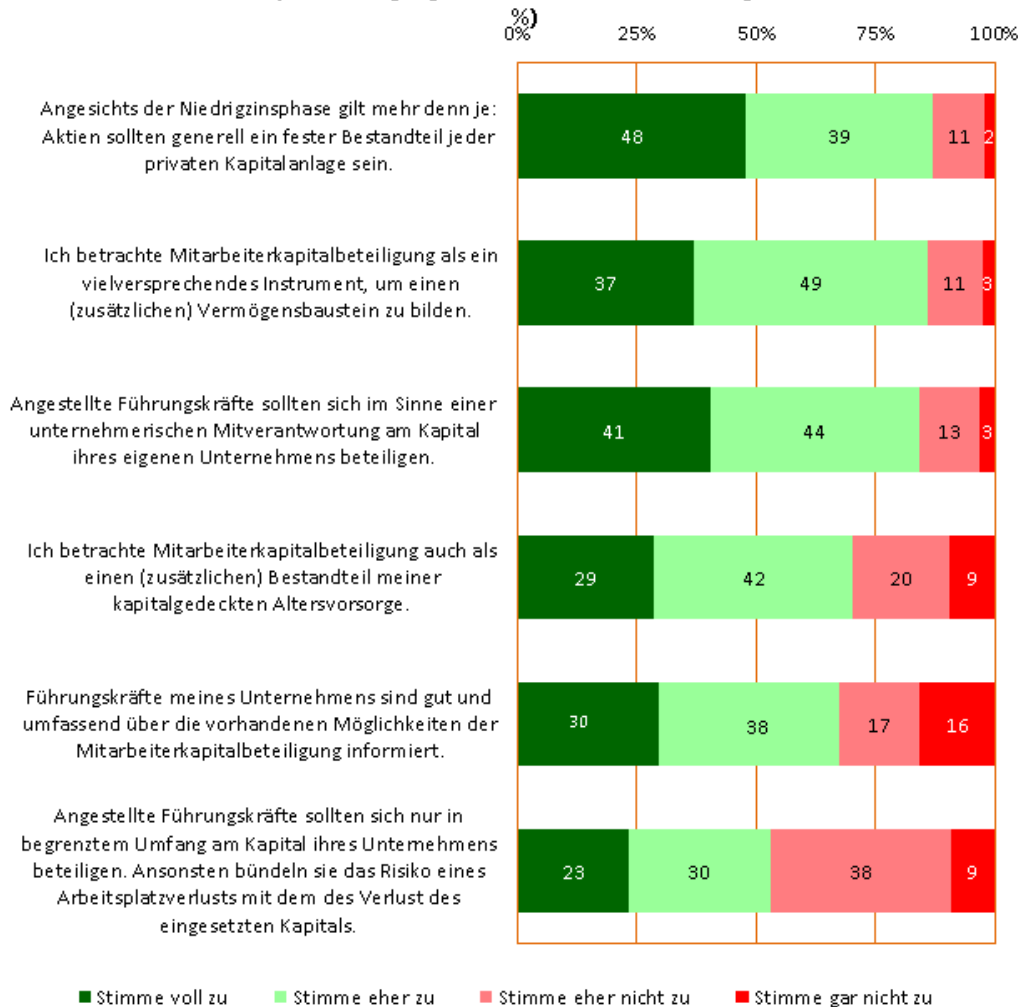
Kommt eine Mitgliedschaft in einem Mitarbeiter-Aktionärsverein für Sie grundsätzlich in Betracht? (Antworten in %)



Welche Funktion bzw. welchen Zweck sollte nach Ihrer Meinung ein Mitarbeiter-Aktionärsverein verfolgen? (Mehrfachantworten möglich)



Bitte bewerten Sie die folgenden politischen Thesen zum Thema „Mitarbeiterkapitalbeteiligung“ und aktienbasierte Geldanlage? (Antworten in %)



Impressum

Unter www.manager-monitor.de veröffentlicht das FKI (Führungskräfte Institut GmbH) rund sechs Mal pro Jahr die Ergebnisse von Umfragen zu aktuellen Themen aus den Bereichen Steuerpolitik, Sozialpolitik, Arbeitspolitik, Europapolitik und Management. Grundlage der Umfrage ist ein festes Umfragepanel mit rund 1.000 Mitgliedern im Alter zwischen 30 und 65 Jahren, die als angestellte Fach- und Führungskräfte in einer Vielzahl von Branchen der privaten Wirtschaft tätig sind. Auftraggeberin der Umfrage und Initiatorin des Panels ist die Führungskräftevereinigung ULA.

Herausgeber *Führungskräfte Institut GmbH*
 Kaiserdamm 31 | 14057 Berlin
 Telefon 030.30 69 63-0 | Fax 030.30 69 63-13
 E-Mail info@ula.de | www.fki-online.de
 Geschäftsführer: *Ilhan Akkus,*
Andreas Zimmermann
 Steuer-Nr. 1127 423 04863
 Amtsgericht Köln HRB 81600

Redaktion,
 verantwortlich *Andreas Zimmermann*

Gestaltungskonzept Nolte | Kommunikation

Bezugspreis für die Druckfassung dieses Newsletters: 3 Euro inkl. Porto und USt. pro Ausgabe
 Bestelladresse: info@fki-online.de