

„MITARBEITERBETEILIGUNG BRAUCHT EINE ANDERE SICHT AUF RISIKO“

Interview mit Michael Kramarsch, Gründer und Managing Partner, hkp Group

Herr Kramarsch, der Gesetzgeber hat das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) auf die Schiene gesetzt, um die Marktdurchdringung der bAV zu steigern. Dagegen tut sich bei der Mitarbeiterkapitalbeteiligung nichts. Bleibt das so?

Michael Kramarsch: Mit dem BRSG hat der Gesetzgeber einen Teil der Probleme in der bAV gelöst. Aber er hat noch keine umfassende Antwort auf die Frage gegeben, wie wir die Vermögensschere in unserer Gesellschaft nicht weiter auseinanderklaffen lassen wollen. Dabei liegen dem geförderten Vermögensaufbau für die Bezieher unterer und mittlerer Einkommen über eine bAV wie auch über eine Mitarbeiterbeteiligung Hindernisse im Weg. Hierzulande gilt immer noch der Dreiklang: Risiko macht Angst, Angst frisst Hirn, und Sicherheit frisst Rendite. Wir vermeiden alles, was entfernt mit Risiken verbunden ist. Das Resultat dieser Haltung sehen wir in der bAV. In der Niedrigzinsphase führt selbst eine beitragsorientierte Zinsgarantie von 0 Prozent dazu, dass wir angesichts jahrzehntelanger Laufzeiten von Kapitalanlagen Chancen auf eine lukrative Rendite auslassen. Die gleiche Logik beobachten wir in der Mitarbeiterbeteiligung. Die Position, dass Aktien grundsätzlich gefährlich und riskant seien, bremst die kapitalgedeckte Vorsorge.

Können Unternehmen bAV und Mitarbeiterbeteiligung in neuen Plänen miteinander verknüpfen?

Michael Kramarsch: Erste kreative Köpfe denken solche Lösungen bereits heute vor, doch von einem Trend können wir noch längst nicht sprechen. Der deutschen Politik werfe ich vor, dass sie dem Thema Mitarbeiterbeteiligung altbacken gegenübersteht. Gerade die Finanzpolitik bremst, wenn es um die Frage der Förderung von Investments in Kapitalbeteiligung geht. Auch die Mitbestimmung und die Gewerkschaften setzen sich nicht an die Spitze der Befürworter der Mitarbeiterbeteiligung. Diese Rolle übernehmen in erster Linie große Unternehmen.

Das Risiko einer unternehmerischen Beteiligung wie einer Aktie ist aber nicht wertzudiskutieren.

Michael Kramarsch: Das ist so. Aber wir sprechen nicht von Aktienspekulation, sondern vom langfristigen Vermögensaufbau. Das regelmäßige, monatliche Ansparen selbst kleiner Beträge von 20 oder 30 Euro ist der erste Sicherheitspuffer, weil nachhaltig investiert wird. In dieser Größenordnung bietet selbst der niedrige steuerliche Freibetrag in Höhe von 360 Euro einen weiteren



Mitarbeiteraktien sind wie goldene Eier in einem Nest.

© Leks_Laputin/iStock/Thinkstock/GettyImages.

Sicherheitspuffer. Erst wenn die Aktie des Arbeitgebers darüber hinaus fällt, verliert der Mitarbeiter Geld.

Trotzdem bleibt ein Restrisiko bei langfristigen Anlagen in Aktien bestehen.

Michael Kramarsch: Deshalb sollten wir für Extremfälle wie die Insolvenz eines Unternehmens über ein Pendant zum Pensions-Sicherungs-Verein für die Mitarbeiterbeteiligung nachdenken. Dabei darf die unternehmerische Komponente einer Aktienbeteiligung aber nicht vollständig ausgehebelt werden. Ohne Risiko keine Rendite.

Nicht jedes Großunternehmen engagiert sich bei der Mitarbeiterbeteiligung. Woran liegt das?

Michael Kramarsch: Ich kann nicht nachvollziehen, warum sich manche global agierenden Konzerne mit der Auflage von Beteiligungsplänen zurückhalten. Schließlich sind die Mittel limitiert, mit denen Unternehmen ihren Mitarbeitern über eine steuerliche Förderung etwas Gutes tun können. Auch ist die Wechselwirkung ►



„Wir sollten für Extremfälle wie die Insolvenz eines Unternehmens über ein Pendant zum Pensions-Sicherungs-Verein für die Mitarbeiterbeteiligung nachdenken.“

Michael Kramarsch
hkp Group

zwischen einer Mitarbeiterbeteiligung und ihrer Wirkung auf Identifikation sowie Motivation der Mitarbeiter wissenschaftlich bewiesen. Davon profitieren Arbeitgeber über eine bessere Performance ihrer Beschäftigten. Zudem ist die internationale Implementierung eines Mitarbeiterbeteiligungsplans heute administrativ und rechtlich kein Hexenwerk mehr. Wie groß der Anteil der Unternehmen, die sich in Aktienplänen engagieren, in einem Land ist, richtet sich erfahrungsgemäß auch nach der Aktienkultur vor Ort. Amerikanische Unternehmen sind hier vergleichsweise stark engagiert, und sie rollen ihre internationalen Pläne deutlich konsequenter und breitflächiger aus als europäische Unternehmen. Die Aktienkultur als Element des Vermögensaufbaus und der Altersvorsorge ist viel mehr ein Baustein der DNA amerikanischer Arbeitgeber als hiesiger. Ähnliches lässt sich in der Schweiz und in Großbritannien feststellen. Dort haben Fonds und hohe Aktienquoten eine andere Relevanz für die Altersvorsorge, dort tickt auch die steuerliche Förderung anders als in Deutschland.

Welchen Einfluss hat der Umbruch in der Arbeitswelt auf die Möglichkeit der Beschäftigten, Vermögen aufzubauen?

Michael Kramarsch: Themen wie Agilität und Diversität prägen tatsächlich die Arbeit immer mehr. Im Schnitt haben Beschäftigte zunehmend heterogene Lebensläufe und tragen ihre Karriererucksäcke mit sich herum. So sammeln sie über die verschiedenen Berufsstationen hinweg mehrere Vorsorgeanwartschaften und Depotguthaben an. Dafür eignen sich Mitarbeiteraktien sehr gut. Umgekehrt sind Arbeitgeber auf Experten mit bestimmten Berufsprofilen angewiesen und wollen sie an sich binden. Der Arbeitsmarkt ist heute ein Arbeitnehmermarkt. Auch hier liefert die Mitarbeiterbeteiligung Unternehmen gute Antworten. Junge Start-ups sind dabei deutlich weiter als mancher Mittelständler, denn in vielen jungen Betrieben ist der Aktienbesitz zumindest der Schlüsselpersonen ein unverzichtbares Vergütungselement. Viele mittelständische Unternehmen finden erst nach und nach zu diesem Thema. Vermögensaufbau über Mitarbeiterbeteiligung zielt nicht unbedingt auf die Schlipsträger ab, sondern auf die niedrigen und mittleren Einkommen.

Erwarten Sie bei der Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland trotz der Stagnation in der Förderung Fortschritte?

Michael Kramarsch: Die Mitarbeiterbeteiligung kommt in Deutschland schrittweise voran und wird sich in den kommenden Jahren kontinuierlich entwickeln. Wir müssen uns als Gesellschaft stärker mit dem Vermögensaufbau auseinandersetzen. Ähnlich wie bei der bAV helfen bei der Mitarbeiterbeteiligung kreative Lösungen weiter. Beide sind für mich ähnliche Bausteine für den

steuerlich geförderten Vermögensaufbau – natürlich mit ein paar Unterschieden. Bei der Mitarbeiterbeteiligung packt ein Mitarbeiter alle Eier in einen einzigen Korb, bei der bAV in verschiedene Körbe – darum auch das eine tun und das andere nicht lassen. Zudem existiert für die bAV eine Risikoabsicherung. Ich wünsche mir für Aktienpläne als Vorsorgevehikel eine nachgelagerte Besteuerung wie bei den meisten bAV-Modellen und eine international angepasste, deutlich höhere steuerliche Förderung.

Damit lösen wir das Vorsorgeproblem mittlerer und kleiner Einkommen?

Michael Kramarsch: Volkswirtschaftlich sehe ich zwei Herausforderungen. Das extreme Auseinanderklaffen der Vermögensschere gefährdet dauerhaft die Stabilität unserer Gesellschaft. Deshalb müssen wir mehr niedrige und mittlere Einkommen in einen geförderten Vermögensaufbau in hochrentierlichen Anlageklassen, also Aktien, bekommen. Dazu leisten bAV und Mitarbeiterbeteiligung ihre Beiträge auf der Unternehmensseite. Der Staat muss das Seine dazu beitragen. Das hat einen positiven Nebeneffekt: Dass heute große deutsche Unternehmen mehrheitlich in ausländischer Hand sind, fußt auch auf einer verfehlten Politik in diesen beiden Bereichen. Denn das Geld ausländischer Investoren ist zu großen Teilen Pensionsvermögen anderer Länder, das in deutschen Aktien angelegt ist. Gut durchdacht, gibt es wohl kaum ein Thema, bei dem Mitarbeiter, Unternehmen und letztlich wir alle nicht profitieren können. ◀

Das Interview führte Dr. Guido Birkner.