

MITARBEITERBETEILIGUNG

MOTIVE – MODELLE – RISIKEN - TIPPS



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

MITARBEITERBETEILIGUNG

MOTIVE – MODELLE – RISIKEN - TIPPS

AutorInnen der Broschüre

Mag. Heinz Leitsmüller

Mag^a Ruth Naderer

Simon Schumich, M.A.

AK Wien, Abteilung Betriebswirtschaft

Für die Unterstützung bei steuerrechtlichen Aspekten danken wir Martin Saringer (AK Wien). Für die kapitalmarktrechtlichen Aspekte danken wir Katrin Ressnik (FMA) und Gerald Weghofer (FMA).

Vorwort

ArbeitnehmerInnen als MiteigentümerInnen – zahlreiche BetriebsrätInnen haben sich in den letzten Jahren mit diesem Thema beschäftigt und an die Interessenvertretung um Unterstützung gewandt.



In Österreich sind rund 6 Prozent der Beschäftigten an ihrem Arbeitgeber-Unternehmen kapitalmäßig beteiligt. Es sind vor allem große börsennotierte Gesellschaften, die ihren MitarbeiterInnen derartige Modelle anbieten; immer öfter interessieren sich aber auch Klein- und Mittelbetriebe dafür. Die Implementation von Beteiligungsmodellen ist in der Praxis sehr komplex: Steuerrechtliche, gesellschaftsrechtliche und arbeitsrechtliche Faktoren müssen sorgfältig abgewogen und berücksichtigt werden. Chancen für die Beschäftigten stehen Risiken gegenüber. Vor allem die Ziele und Motive aus der Sicht der Beschäftigten sollten gut überlegt sein. Für die verantwortlichen BetriebsrätInnen ist die Einführung eines MitarbeiterInnenbeteiligungsmodells daher eine große Herausforderung, die einer sorgsam Vorbereitung bedarf.

Die vorliegende Broschüre soll BetriebsrätInnen bei der Entscheidungsfindung sowie der Einführung von Modellen unterstützen. Es werden die wichtigsten Modelle dargestellt sowie steuerrechtliche, gesellschaftsrechtliche und arbeitsrechtliche Fragen behandelt. Abgerundet wird die Broschüre mit einer Check-Liste für den Betriebsrat. Die Arbeiterkam-

mer bietet im Rahmen ihres Serviceangebots für BetriebsrätInnen Beratung und Hilfestellung bei der Gestaltung von MitarbeiterInnenbeteiligungsmodellen an.

Rudi Kaske

AK Präsident

Inhalt

1. Erwartungen und Motive.....	6
2. Materielle Beteiligung.....	11
2.1. Erfolgsbeteiligung	11
2.2. Kapitalbeteiligung.....	14
2.2.1. Finanzmarktrechtliche Bestimmungen.....	14
2.2.2. Aktien	17
Stimmrechte	18
Steuerrechtliche Behandlung.....	19
Bewertung von Kapitalanteilen der Belegschaft	20
Sperrfristen	21
Der Umgang mit Aktien.....	22
2.2.3. GmbH-Anteile	23
Hindernisse für eine Mitarbeiterbeteiligung	23
2.2.4. Mitunternehmerschaft führt zu Verlust der Stellung als ArbeitnehmerIn.....	24
2.2.5. Echte Stille Gesellschaft	25
Vertragliche Ausgestaltung.....	25
Steuerrechtliche Behandlung.....	27
Kontrollrechte des Stillen Gesellschafters	28
Betriebswirtschaftliche Aspekte	29
2.2.6. Atypische Stille Gesellschaft.....	29
2.2.7. Partiarisches Darlehen.....	30
2.2.8. Genussrechte.....	31
Substanzgenussrechte	32
Qualifiziertes Nachrangdarlehen	33
2.2.9. Stock-Options – Aktienoptionspläne – Long Term Incentive-Pläne	34
Zur Problematik aus ArbeitnehmerInnensicht	35
Steuerliche Behandlung.....	37
2.3. Indirekte Beteiligungsformen.....	40

2.3.1.	Mögliche Formen der Zwischengesellschaft	42
	Gesellschaft bürgerlichen Rechts	42
	Verein.....	43
	Privatstiftung	44
	Belegschaftsbeteiligungsstiftung	45
	Mittelbare Beteiligung durch eine Unterbeteiligung	46
	Treuhandenschaft	47
3.	Steuerrechtliche Förderung	48
4.	Arbeitsrechtliche Auswirkungen.....	51
4.1.	Entgeltbegriff und betriebliche Übung	51
4.2.	Einschränkungen der Gestaltungsmöglichkeiten.....	52
4.3.	Gleichbehandlungsgrundsatz.....	52
4.4.	Rolle des Betriebsrats und des Betriebsratsfonds	53
4.5.	Anschaffung und Verwaltung von Aktien durch den Betriebsratsfonds?	53
5.	Strategisches Eigentum durch Mitarbeiterbeteiligung?	55
5.1.	Die letzten Privatisierungsdebatten	55
5.2.	ArbeitnehmerInnen als strategische EigentümerInnen	55
5.3.	Voraussetzungen für strategisches Eigentum	57
5.4.	Verschiedene Modelle.....	57
5.5.	Welches Modell zur Bildung von strategischem Eigentum geeignet ist	59
5.6.	Strategisches Eigentum aus der Sicht von AK und ÖGB	60
6.	Risiken und deren Vermeidung.....	61
7.	Zur Position von AK und ÖGB.....	64

8. Checkliste	65
9. Modelle großer österreichischer Unternehmen	71

1. Erwartungen und Motive

Die Mitarbeiterbeteiligung erlebte während der Hochkonjunkturphase bis 2008 in Österreich einen starken Boom, viele Unternehmen boten ihre Beschäftigten eine Beteiligung am Erfolg des Unternehmens an – wohl auch vor dem Hintergrund, Forderungen der Gewerkschaften nach höheren Lohnabschlüssen Wind aus den Segeln zu nehmen. Im Vordergrund standen dabei insbesondere Gewinnbeteiligungsmodelle, die im Falle guter Ergebnisse Prämien und Boni versprachen. Etliche börsennotierte Unternehmen beteiligten ihre Beschäftigten auch am Kapital des Unternehmens, etwa in Form verbilligter Aktien. Anlass dafür boten insbesondere Privatisierungen von Anteilen der öffentlichen Hand an österreichischen Schlüsselunternehmen, im Zuge derer verschiedene Mitarbeiterbeteiligungsmodelle aufgelegt wurden. Nach der Finanzmarktkrise ist die Attraktivität von Mitarbeiterbeteiligung allerdings deutlich gesunken.

Im Zuge der Steuerreform 2015/16 ergeben sich neue steuerliche Anreize, da die unentgeltliche oder verbilligte Abgabe von Beteiligungen am Unternehmen des/der ArbeitgeberIn nun bis zu einem Betrag in Höhe von 3.000 € von der Einkommenssteuer befreit sind (bis 2015: 1.460 €).

In Österreich sind ca. 6 % der Beschäftigten an ihren Unternehmen beteiligt. Österreich weist damit im Vergleich zu anderen europäischen Staaten wie Frankreich oder Großbritannien eine eher unterdurchschnittliche Beteiligungsquote auf. Beteiligungsmodelle wurden bislang

vorwiegend bei größeren börsennotierten Aktiengesellschaften angeboten, da hier die gesellschaftsrechtlichen und steuerrechtlichen Regelungen klar und eindeutig geregelt sind und Aktien über einen Börsenwert verfügen. Beteiligungsmodelle bei Gesellschaften mit beschränkter Haftung und Personengesellschaften sind in der Praxis kompliziert, Fragen rund um den Notariatsakt, die Firmenbucheintragung und Mitunternehmerschaft etc. können eine Hürde darstellen/das Interesse bremsen. (Notariatsakt, Firmenbucheintragung, Mitunternehmerschaft etc.). Es gibt aber auch für diese Gesellschaften praktikable Modelle.

Die Motive, ArbeitnehmerInnen am Unternehmen zu beteiligen, sind vielschichtig. Vorausgeschickt werden kann, dass die Erwartungen in vielen Fällen überzogen sind und die Wirkung von Mitarbeiterbeteiligung tendenziell überschätzt wird. Aus der Sicht des **Unternehmens werden regelmäßig** folgende Erwartungen an Mitarbeiterbeteiligungen geknüpft:

- **Motivationssteigerung:** Die Leistungsbereitschaft der ArbeitnehmerInnen soll durch Mitarbeiterbeteiligung erhöht werden. Als Nebeneffekte werden eine Verringerung der Fluktuation und eine höhere Bindung der ArbeitnehmerInnen an das Unternehmen erwartet.
- **Veränderung der Unternehmenskultur:** Eine stärkere Identifikation und Verankerung des „Shareholder-Value-Denkens“ wird angestrebt. Die ArbeitnehmerInnen sollen sich als „MitunternehmerInnen“ fühlen und damit auch mehr Verständnis für Maßnahmen der Effizienzsteigerung (z.B. Rationalisierungen, Kosteneinsparungen, Flexibilisierungen) aufbringen.

- **Flexibilisierung von Löhnen und Gehältern:** Durch Mitarbeiterbeteiligung wird ein Teil des Personalaufwandes an den Unternehmenserfolg oder Aktienkurs geknüpft und damit variabilisiert; zusätzlich soll das Kostenbewusstsein der ArbeitnehmerInnen steigen.
- **Verbesserung der Kapitalstruktur:** Bei einigen Modellen bringen ArbeitnehmerInnen Kapital in das Unternehmen ein, was zu einer Erhöhung der Kapitalausstattung sowie Verbesserung der Liquidität führen soll – vor allem bei Kleinunternehmen.

Die **ArbeitnehmerInnen** erwarten sich meist von der Mitarbeiterbeteiligung:

- Partizipation: Mitbestimmung und mehr Handlungsspielraum;
- Einkommenserhöhung: Zusätzlich zum Entgelt aus unselbständiger Arbeit erwarten die ArbeitnehmerInnen Einkünfte aus Kapitalvermögen (Dividenden, Wertsteigerung des Anteiles) und eine gerechtere Vermögensverteilung;
- Mehr Informationen über das Unternehmen;
- Steuerliche Vorteile bzw. günstige Angebote (z.B. 4 Aktien zum Preis von 3);
- In speziellen Fällen: einen Schutz vor feindlichen Übernahmen.

Ob diese Erwartungen erfüllt werden, hängt von vielen Faktoren ab wie etwa der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens, der Branchenkonjunktur, der Gestaltung des Modells, der Börsenentwicklung sowie der Unternehmenskultur. In der Praxis hält die Realität den oft hohen Erwar-

tungen aber nicht Stand. Dies betrifft aus Unternehmenssicht verfolgte Ziele gleichermaßen wie Ziele von ArbeitnehmerInnen. Eine spürbare Verbesserung der Kapitalstruktur ist bei Mittel- und Großunternehmen kaum zu erreichen, da die MitarbeiterInnen bei sämtlichen bekannten österreichischen Modellen kaum über einen Anteil von mehr als 5 % am Eigenkapital hinauskommen. Höhere Kapitalanteile sind mit einem deutlich erhöhten Risiko für die ArbeitnehmerInnen verbunden oder nur bei Kleinbetrieben aufzubringen. Auch der erhoffte Motivationseffekt zur Leistungssteigerung ist in der betrieblichen Realität nicht realistisch, da kaum ein direkter Zusammenhang zwischen der Entwicklung des Aktienkurses und der Leistung des/der einzelnen ArbeitnehmerIn besteht.

Differenziert ist das Ziel der Steigerung der Identifikation mit dem Unternehmen bzw. dessen Zielen zu sehen. Es spricht nichts gegen ein stärkeres Verständnis gegenüber den Erwartungen des/der ArbeitgeberIn, vergessen werden darf dabei aber nicht, dass ArbeitnehmerInnen, auch wenn sie am Erfolg oder gar am Kapital beteiligt sind, eigenständige Interessen verfolgen. Ihr Anteil ist in den meisten Fällen viel zu gering, um Unternehmensentscheidungen maßgeblich beeinflussen zu können. Sie sind nach wie vor von ihrem Beschäftigungsverhältnis und damit ihrem Lohn bzw. Gehalt abhängig. Die MitarbeiterInnen erhalten zwar die Chance auf ein höheres Einkommen, müssen zusätzlich jedoch ein erhöhtes Vermögensrisiko übernehmen – etwa das Kursrisiko bei Aktien.

In der Praxis bleiben somit vor allem die Flexibilisierung von Löhnen und Gehältern sowie der Einfluss auf Unternehmenskultur in Richtung Stärkung der Shareholder-Orientierung als spürbare Effekte übrig. Die

Chance, die Erwartungen der Beschäftigten entsprechend zu erfüllen, ist meist nur dann gegeben, wenn die Modelle auf gleicher Augenhöhe zwischen Beschäftigten und ArbeitgeberIn ausgearbeitet werden.

2. Materielle Beteiligung

Bei der materiellen Beteiligung können zwei Varianten unterschieden werden. Die Beschäftigten werden entweder am Kapital oder am Erfolg des Unternehmens beteiligt. Erfolgsbeteiligungen sind ein mittlerweile weit verbreitetes Instrument der Personalpolitik und werden von vielen ArbeitgeberInnen insbesondere als Flexibilisierungsinstrument von Löhnen und Gehältern eingesetzt. Unter Kapitalbeteiligung wird die „klassische“ Mitarbeiterbeteiligung verstanden.

2.1. Erfolgsbeteiligung

Die Beschäftigten erhalten neben ihrem fixen Lohn oder Gehalt zusätzliche Einkommenselemente, die vom Erfolg des Unternehmens abhängig sind. Leistungslöhne – Entlohnungssysteme oder Prämiensysteme, die an die Quantität oder Qualität des Arbeitseinsatzes geknüpft sind – werden hier nicht behandelt. Bei der Erfolgsbeteiligung wird üblicherweise nach Erreichen eines definierten Erfolgsziels ein Erfolgsanteil für die Gesamtbelegschaft festgemacht, der anschließend nach einem bestimmten Schlüssel auf die einzelnen Beschäftigten aufzuteilen ist. Die Gestaltungsmöglichkeiten sind allerdings vielfältig. Insbesondere bei Führungskräften werden oft direkte Zielvereinbarungen getroffen, bei deren Erfüllung Boni oder Prämienzahlungen fällig werden.

Zur Gestaltung von Erfolgsbeteiligungsmodellen

Für die Gestaltung von Erfolgsbeteiligungsmodellen ist eine klare und für alle Betroffenen nachvollziehbare Formel wichtig, die einerseits den

Erfolg definiert und andererseits die Höhe der Ausschüttung und die individuelle Verteilung an die Beschäftigten festlegt. Die genaue Ausgestaltung des Modells hängt von den Zielen ab, die mit der Beteiligung verfolgt werden sollen.

Wird angestrebt die Beschäftigten direkt am betriebswirtschaftlichen Erfolg teilhaben zu lassen, kommen vor allem Kennzahlen aus der Gewinn- und Verlustrechnung wie Umsatz, Betriebserfolg (=EBIT), Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit (=EGT) oder Jahresüberschuss in Frage. Es ist jedoch auch möglich, Kennzahlen wie Cash Flow bzw. EBITDA, Produktivität oder im Vorhinein definierte Kosteneinsparungen heranzuziehen (siehe AK-Wien-Broschüre: Unternehmenskennzahlen, Werkzeuge für professionelle Betriebsratsarbeit). Auch eine Vielzahl von Kombinationen unterschiedlicher Kennzahlen sind möglich, je nachdem welches Ziel im Einzelnen mit einer Erfolgsbeteiligung erreicht werden soll.

Viele Kennzahlen werden durch außerordentliche – oder teilweise durch im Rahmen der „Bilanzpolitik“ gestaltbare – Erfolgskomponenten beeinflusst. Dabei handelt es sich etwa um Rückstellungsaufösungen, Schadensfälle, Kursverluste, Erträge aus Anlagenverkäufen oder außerordentliche Abschreibungen. Es wird empfohlen, derartige außerordentlichen Erträge und Aufwendungen bei der Berechnung des Erfolges zu bereinigen. Der Erfolg muss nicht auf das gesamte Unternehmen, er kann auch auf einzelne Betriebe, Abteilungen, oder Geschäftsbereiche bezogen sein.

Bei der Verteilung des Erfolges auf die ArbeitnehmerInnen sind mehrere Varianten möglich, wieder abhängig vom verfolgten Ziel. Es kann ein

gleich hoher absoluter Betrag auf alle ArbeitnehmerInnen verteilt werden. Es ist aber auch möglich, nach bestimmten Kriterien wie Leistung, Betriebszugehörigkeit, betriebliche Funktion etc. zu differenzieren.

Erfolgsabhängige Prämien sind Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit und zählen zum Arbeitslohn. Sie werden als sonstiger Bezug gemäß § 67 EStG versteuert und sind auch sozialversicherungspflichtig. Beim arbeitgebenden Unternehmen werden sie als Betriebsausgabe behandelt. Es handelt sich demnach um Arbeitslohn mit sämtlichen Lohnnebenkosten.

Kritik an der Erfolgsbeteiligung

Zu beachten ist, dass die Gewinnermittlung es dem Bilanzierenden in der Regel ermöglicht, etwa durch Bewertungsspielräume bzw. die Inanspruchnahme von Wahlrechten etc. den Erfolg des Unternehmens und damit die Grundlage für die Erfolgsbeteiligung zu beeinflussen. Beispiele dafür sind u.a. Spielräume bei der Bildung oder Auflösung von Rückstellungen, die Bewertung von Finanzinstrumenten und Forderungen, Abschreibungen von Sachanlagen, Verrechnungen mit Konzerngesellschaften usw. Seitens der AK wird empfohlen, sich am ehesten an Gewinngrößen zu orientieren, deren Zustandekommen transparent und eindeutig nachvollziehbar sind.

In wirtschaftlich erfolgreichen Zeiten führen Erfolgsbeteiligungen zu höheren Zahlungsflüssen an die Beschäftigten. In schlechteren Zeiten werden die Zahlungen meist abgesenkt oder können ganz entfallen. Es entsteht eine „prozyklische“ Dynamik. Geht es dem Unternehmen wirt-

schaftlich gut, wird eine Konjunkturüberhitzung gefördert, bei schlechteren Ertragsaussichten wird es schwieriger das Wachstum anzukurbeln. Abschließend ist kritisch anzumerken, dass reine Erfolgsbeteiligungen keinen Beitrag zur Mitbestimmung leisten, da keine Beteiligung am Kapital vorliegt und in weiterer Folge auch kein Mitspracherecht in Haupt- oder Generalversammlungen besteht.

2.2. Kapitalbeteiligung

Die Kapitalbeteiligung basiert auf einer Beteiligung der MitarbeiterInnen am Kapital des Unternehmens. Zu den bisherigen Kapitalgebern treten neue „MitarbeiterInnenkapitalgeber“ hinzu. Diese Beteiligung resultiert in der Folge aus ihrer Kapitaleinlage, die sowohl Eigen- als auch Fremdkapitalcharakter aufweisen kann. Solange die finanzmarktrechtlichen Bestimmungen eingehalten werden, sind etliche Formen von schuld- und gesellschaftsrechtlichen Verflechtungen denkbar. Die Grundlage der Beteiligung liegt jedenfalls außerhalb des Arbeitsvertrages.

2.2.1. Finanzmarktrechtliche Bestimmungen

Bieten Unternehmen Wertpapiere oder Veranlagungen öffentlich an, sind finanzmarktrechtliche Bestimmungen – z.B. Konzessionspflicht nach BWG, Prospektpflicht nach KMG – einzuhalten. Da die vertragliche Ausgestaltung des jeweiligen Modells determiniert, welche finanzmarktrechtlichen Bestimmungen anzuwenden sind, sollte das Modell mit der Finanzmarktaufsicht (FMA) im Vorhinein abgestimmt werden.

Konzessionspflicht nach Bankwesengesetz (BWG)

Das Bankwesengesetz (BWG) regelt, welche gewerblichen Tätigkeiten Bankgeschäfte darstellen, und wer diese durchführen darf. Zur Durchführung von Bankgeschäften sind nur Kreditinstitute („Banken“) berechtigt. Diese haben über eine Konzession nach BWG zu verfügen.

Unter „Bankgeschäften“ werden gemäß § 1 BWG sinngemäß u.a. folgende Tätigkeiten verstanden:

- Die Entgegennahme fremder Gelder zur Verwaltung oder als Einlage (Einlagengeschäft);
- Die Durchführung des bargeldlosen Zahlungsverkehrs und des Abrechnungsverkehrs in laufender Rechnung für andere (Girogeschäft);
- Der Abschluss von Geldkreditverträgen und die Gewährung von Gelddarlehen (Kreditgeschäft);
- Der Kauf von Schecks und Wechseln (Diskontgeschäft);
- Die Verwaltung und Verwahrung von Wertpapieren (Depotgeschäft);
- Die Übernahme von Bürgschaften, Garantien und sonstigen Haftungen für andere, sofern die übernommene Verpflichtung auf Geldleistungen lautet (Garantiegeschäft);
- Die Ausgabe von Pfandbriefen, Kommunalschuldverschreibungen und die Veranlagung des Erlöses (Wertpapieremissionsgeschäft);
- Die Ausgabe festverzinslicher Wertpapiere zur Veranlagung des Erlöses in anderen Bankgeschäften (sonstiges Wertpapieremis-

sionsgeschäft);

- Die Entgegennahme von Bauspareinlagen und die Vergabe von Bauspardarlehen nach dem Bausparkassengesetz (Bauspargeschäft);
- Die Verwaltung von Investmentfonds nach dem Investmentfondsgesetz (Investmentgeschäft);
- Das Finanzierungsgeschäft durch Erwerb von Anteilsrechten;

Prospektpflichtiges Angebot nach Kapitalmarktgesetz (KMG)

Das Kapitalmarktgesetz (KMG) regelt das öffentliche Anbieten von Wertpapieren und anderen Kapitalveranlagungen („Veranlagungen“). Bei Wertpapieren handelt es sich z.B. um Aktien, Anleihen, Genussscheine usw. Gemäß § 1 Abs. 1 Z 1 KMG darf ein öffentliches Angebot in Österreich nur dann erfolgen, wenn ein Prospekt veröffentlicht wurde. Dieser Prospekt muss nach den Bestimmungen des KMG erstellt, gebilligt und kontrolliert gewesen sein. Der Prospekt dient zur Offenlegung von wichtigen Kennzahlen und Informationen zum Unternehmen und soll die Anleger informieren.

Ausgenommen von der Prospektpflicht nach § 3 KMG sind u.a. Unternehmen die in Summe weniger als 250.000 Euro an Geldmitteln von Gläubigern über eine Frist von zwölf Monaten aufnehmen bzw. maximal 150 Personen ein Darlehen anbieten oder ausschließlich von „Großinvestoren“ einen Mindestbetrag von 100.000 Euro beziehen.

Des Weiteren besteht eine Ausnahme für Mitarbeiterbeteiligungen gemäß § 3 Abs. 1 Z 12 KMG (sowie aufbauend auf Art. 4 der EU-

Prospektrichtlinie, 2003/71/EG). Somit sind die Mitarbeiteranteile unter bestimmten Voraussetzungen (z.B. Handel der Wertpapiere an einem geregelten Markt) von der Prospektpflicht ausgenommen.

Beispiel: Beteiligung von Beschäftigten an einer Gesellschaft unter Ausschluss der Verlustteilnahme

Wird die Verlustteilnahme – z.B. im Rahmen einer Stillen Gesellschaft – ausgeschlossen, kann der Tatbestand des konzessionspflichtigen Einlagengeschäfts gemäß § 1 Abs. 1 Z 1 BWG erfüllt sein. Zu beachten ist gleichzeitig eine etwaige Prospektpflicht gemäß KMG, wenn ein öffentliches Angebot erfolgt, und keine Ausnahme gemäß § 3 KMG zur Anwendung kommt.

2.2.2. Aktien

Die Ausgabe von Aktien ist nur bei Gesellschaften in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft möglich. Beteiligungsmöglichkeiten gibt es entweder im Rahmen einer Kapitalerhöhung oder bei Eigentümerwechsel etwa in Folge von Privatisierungen. Zur Erleichterung der Durchführung einer Beteiligungsaktion ist im § 65 Abs. 1 Z 4 AktG vorgesehen, dass die Gesellschaft **eigene Aktien** erwerben darf. Diese Aktien müssen innerhalb von 30 Monaten ArbeitnehmerInnen, leitenden Angestellten, Mitgliedern des Vorstandes oder Aufsichtsräten der Gesellschaft bzw. eines mit ihr verbundenen Unternehmens zum Erwerb angeboten werden.

Aktien verbriefen nachstehende Rechte:

- Eine Aktie verbrieft einen Anteil am Grundkapital einer Aktiengesellschaft (AG) und damit an deren Vermögen. Als Aktionär ist man Mit-eigentümerIn an einem Unternehmen.
- Darüber hinaus haben Aktionäre das Recht auf einen Anteil am Unternehmengewinn, die Dividende.
- Je nach Ausstattung der Aktie kann damit auch das Stimmrecht in der Hauptversammlung verbrieft sein. Während bei Stammaktien das Stimmrecht in jedem Fall gegeben ist, ist dieses bei Vorzugsaktien gegen Gewährung einer höheren Dividende ausgeschlossen. Nur wenn die Vorzugsdividende nicht gezahlt werden kann, lebt das Stimmrecht auf.
- Der Ertrag von Aktien setzt sich aus Dividendenzahlungen und Kursgewinnen/-verlusten zusammen und kann nicht vorausgesagt werden. Die Dividende ist der auf Vorschlag des Vorstandes über Beschluss der Hauptversammlung ausgeschüttete Gewinn des Unternehmens.

Stimmrechte

Den Beschäftigten können sowohl Stammaktien als auch Vorzugsaktien gemäß § 12a AktG angeboten werden. Über in Stimmrecht in der Hauptversammlung verfügen nur Inhaber von Stammaktien, wobei ein solches von der Höhe der Beteiligung abhängig ist. Die MitarbeiteraktionärInnen haben so die theoretische Möglichkeit, in die Entscheidungsfindung einzugreifen. Besitzer von Vorzugsaktien besitzen hingegen kein Stimmrecht. Sie werden für den Verzicht der Stimmrechte mit einer

höheren Dividendenzahlung belohnt.

In der Praxis zeigt sich, dass der Anteil der Belegschaft am gesamten Grundkapital die 5 %-Marke nur selten übersteigt, sodass etwa die Sperrminorität von 25 % in der Hauptversammlung bei weitem nicht erreicht wird.

Daher gewährleisten selbst mit Stimmrecht versehene Stammaktien nur in den seltensten Fällen eine relevante Einflussnahme auf Unternehmensentscheidungen. Nur bei weniger kapitalintensiven Klein- und Mittelbetrieben ist ein höherer Anteil der Belegschaftsaktien realisierbar. Außerdem verbürgt der Stimmrechtsanteil der Beschäftigten verbürgt mehr „Wert“, wenn die Gesellschaft über einen hohen Streubesitz verfügt und nur wenige dieser Aktionäre ihr Stimmrecht wahrnehmen. Ist es ein wichtiges Ziel der Belegschaft die Mitbestimmung zu stärken, führen Belegschaftsaktien demnach nur in wenigen Ausnahmefällen zu einem Erfolg. Belegschaftsaktien sind kein geeigneter Ersatz für bestehende Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates im Arbeitsverfassungsgesetz (etwa im Rahmen des § 110 ArbVG).

Steuerrechtliche Behandlung

Dividenden aus Aktien unterliegen ab dem Jahr 2016 der 27,5%igen Kapitalertragsteuer (KESt). Das Unternehmen ist verpflichtet, die Kapitalertragsteuer einzubehalten und an das Finanzamt abzuführen. Damit ist die Kapitalertragssteuer endbesteuert, d.h. die Einkommensteuer abgegolten.

Der Veranlagungsfreibetrag¹ in Höhe von € 730 entfaltet keine Wirkung für Dividendenerträge, sodass Dividendenerträge unter 730 € für ArbeitnehmerInnen nicht steuerfrei sind und die Kapitalertragsteuer auch nicht rückerstattet wird. Trotzdem kann eine Veranlagung in der Einkommensteuererklärung für ArbeitnehmerInnen vorteilhaft sein. Für ArbeitnehmerInnen mit niedrigen bis durchschnittlichen Lohneinkünften kann sich eine Steuerbelastung ergeben, die geringer als die 27,5%ige Kapitalertragsteuer ist. Die Differenz zwischen bezahlter Kapitalertragsteuer und ermittelter Einkommensteuer wird dann vom Finanzamt rückerstattet.

Werden Aktien verkauft, ist seit 1.1.2011 die sogenannte „Kursgewinnsteuer“ (Wertpapier-KEST) abzuführen, auch sie beträgt ab 2016 27,5 %. Zu besteuern ist der jeweils entstandene Gewinn aus dem Verkauf des Wertpapiers.

Erhalten die MitarbeiterInnen Aktien gratis oder verbilligt vom Unternehmen, können sie in den Genuss der § 3 Abs. 1 Z 15 lit b EStG Förderung kommen.² Verkaufen sie ihre Aktien allerdings zwischen dem ersten und fünften Jahr, müssen sie den Vorteil nachversteuern.

Bewertung von Kapitalanteilen der Belegschaft

Für Aktien, die an der Börse notieren, ist der Kurs jederzeit feststellbar. Bei nicht börsennotierten Gesellschaften stellt sich jedoch das Problem der Bewertung der Anteile. Bei einer Fluktuation von beteiligten Be-

¹ § 41 Abs. 1 Z 1 EStG

² Siehe auch Kapitel 3, Steuerrechtliche Förderung der Mitarbeiterbeteiligung

schäftigten müsste theoretisch eine Unternehmensbewertung vorgenommen werden, um aus- bzw. einstiegswilligen MitarbeiterInnen jenen Preis verrechnen zu können, der dem Anteil am tatsächlichen Unternehmenswert entspricht. Dies wäre mit hohen Kosten und Verwaltungsaufwendungen verbunden. Es empfiehlt sich daher, Regelungen im Innenverhältnis vorzusehen (Rückkaufrechte, Zwischengesellschaften als „Parkplatz“ für Anteile etc.).

Bei börsennotierten Aktiengesellschaften spiegelt der Börsenkurs den Unternehmenswert wider. Beim Erwerb können Abschläge (begünstigter Bezug) für die Belegschaft vorgenommen werden. Diese sind jedoch als Vorteil aus dem Dienstverhältnis zu versteuern (Ausnahme § 3 Abs. 1 Z 15b EStG).

Sperrfristen

Viele Modelle sehen in der Praxis Sperrfristen vor, innerhalb derer die Anteile nicht verkauft werden dürfen. Diese Beschränkung soll verhindern, dass die Anteile aus spekulativen Gründen rasch wieder veräußert werden. Solche Restriktionen sind unter anderem auch im Einkommensteuergesetz vorgesehen, wenn die Begünstigung von maximal 3.000 € gemäß § 3 Abs. 1 Z 15b EStG in Anspruch genommen wird. Die Bindungsfrist beträgt hier mindestens 5 Jahre und beginnt mit dem auf das Jahr des Erwerbs folgenden Kalenderjahr zu laufen. Sie hat jedoch nur die Konsequenz, dass bei Nichteinhaltung eine Nachversteuerung zu erfolgen hat. Eine Ausnahme der Nachbesteuerung besteht im Falle der Veräußerung der Aktie bei oder nach Ausscheidens des/der ArbeitnehmerIn aus dem Unternehmen.

Behaltefristen, die ein Verkaufsverbot zum Inhalt haben, sind problema-

tisch, weil ArbeitnehmerInnen während dieser Bindungsfrist keine Verfügungsmacht über ihr erspartes Vermögen haben. Für Notfälle – Scheidung, Großreparaturen etc. – sollten jedenfalls Ausnahmeregelungen vorgesehen werden. Des Weiteren dürfen Anteile bei sinkenden Kursen nicht verkauft werden. Die beteiligten ArbeitnehmerInnen tragen hier ein weit höheres Risiko als bei „marktüblichen“ Anlageformen.

Der Umgang mit Aktien

Aktien sind Risikopapiere. Im Allgemeinen orientiert sich der Kurs einer Aktie an der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens selbst sowie an konjunkturellen oder branchenspezifischen Rahmenbedingungen. Beinahe unabhängig davon ist in der Praxis zu beobachten, dass die Börsenkurse in den letzten Jahren sehr sensibel und auf Ereignisse am weltweiten Finanzmarkt oft mit hohen Ausschlägen reagieren. Auch irrationale Faktoren wie Meinungen, Stimmungen und Gerüchte können die Kursentwicklung beeinflussen. Als Aktionäre sind MitarbeiterInnen direkt am Kapital des Unternehmens beteiligt. Im Fall der Insolvenz des Unternehmens kann ihre Beteiligung wertlos werden.

Viele ArbeitnehmerInnen sind im Umgang mit Aktien nicht erfahren. Sie sind weder mit Begriffen wie Kurs-Gewinn-Verhältnis, Dividende, Cash Flow noch mit den Handelsabläufen vertraut. In vielen Fällen verfügen sie auch nicht über die notwendigen bzw. relevanten Informationen über die aktuelle wirtschaftliche Lage des Unternehmens und des Marktes. Informations- und Aufklärungsarbeit ist daher unbedingt notwendig, um finanzielle Verluste durch Kauf- bzw. Verkaufsentscheidungen möglichst auszuschließen.

2.2.3. GmbH-Anteile

Das GmbH-Recht ist vom Grundaufbau dem Aktienrecht in vielem ähnlich. Auch die GmbH verfügt über eine kapitalistisch-körperschaftliche Grundordnung, wobei das GmbHG im Vergleich zum AktG mehr dispositives Recht beinhaltet und personalistische Vertragsgestaltungen zulässt.

Hindernisse für eine Mitarbeiterbeteiligung

Hinsichtlich der Beteiligung von ArbeitnehmerInnen gibt es jedoch wesentliche Unterschiede, die es in vielen Fällen ausschließen, Beschäftigte als direkte Gesellschafter einer GmbH aufzunehmen. Das Problem liegt vor allem darin, dass gemäß § 76 Abs. 2 GmbHG jede Übertragung von Geschäftsanteilen eines Notariatsaktes bedarf. Bei Fluktuation der beteiligten ArbeitnehmerInnen kommt es daher zu aufwendigen Verwaltungsaktivitäten wie Änderung des Gesellschaftsvertrages, Notariatsakt bei Übertragung und Eintragung in das Firmenbuch. Zusätzlich entstehen durch Kapitalverkehrssteuern und Nebengebühren finanzielle Belastungen für die Gesellschaft. Die unmittelbare Beteiligung der Beschäftigten an der arbeitgebenden GmbH ist daher im Regelfall ungeeignet. Die vollgesellschaftliche Beteiligung von MitarbeiterInnen ist eher in kleinen Unternehmen mit wenigen ArbeitnehmerInnen und bei einer hochqualifizierten Belegschaft als in großen Produktionsbetrieben vorstellbar.

Als Alternative zum direkten GmbH-Gesellschafter bieten sich für MitarbeiterInnen Fremdkapitalbeteiligungen wie Darlehensverträge und die Stille Gesellschaft oder indirekte Beteiligungen über Zwischengesell-

schaften, Unterbeteiligungen oder Treuhandschaften an. Zu beachten ist jedoch, dass je nach Ausgestaltung der Tatbestand des konzessionspflichtigen Einlagengeschäftes gemäß Bankwesengesetz (BWG) erfüllt sein kann. Dies betrifft insbesondere reine Fremdkapitalmodelle mit einem unbedingten Rückzahlungsanspruch und ohne Risiko für den Kapitalnehmer wie etwa die rechtswirksame Vereinbarung einer qualifizierten Nachrangigkeit im Insolvenzfall.

Gewinnanteile aus GmbH-Anteilen unterliegen der 27,5%igen Kapitalertragsteuer (KESt). Damit ist die Einkommensteuer für MitarbeiterInnen abgegolten (Endbesteuerung). Der 730 € Veranlagungsfreibetrag entfaltet seine Wirkung für Gewinnanteile aus GmbH-Anteilen nicht. Dies bedeutet, dass die bezahlte KESt nicht rückerstattet wird, wenn die MitarbeiterInnen eine Einkommensteuererklärung einreichen.

2.2.4. Mitunternehmerschaft führt zu Verlust der Stellung als ArbeitnehmerIn

Mitunternehmer ist, wer unmittelbar persönlich an einer OG oder KG beteiligt ist. Auch eine Beteiligung als Kommanditist und eine unechte Stille Gesellschaft führen zu einer Mitunternehmerschaft. Das Gesellschaftsrecht sieht weitgehende Rechte und Pflichten vor, die vom Gedanken des gleichberechtigten Zusammenschlusses mehrerer Unternehmer-Gesellschafter ausgehen. Dies geht für eine „traditionelle“ Mitarbeiterbeteiligung eindeutig zu weit.

Im Übrigen würden die ArbeitnehmerInnen auch bei einer noch so kleinen Beteiligung ihre Stellung als ArbeitnehmerIn im Sinne des Einkommensteuergesetzes und damit steuerliche Vorteile (begünstigte Ver-

steuerung der Sonderzahlungen etc.) verlieren. Sowohl die Gewinnanteile als auch die Vergütungen für die Arbeitsleistungen in der Gesellschaft sind folglich den Einkünften aus Gewerbebetrieb zuzurechnen.

2.2.5. Echte Stille Gesellschaft

Die Stille Gesellschaft ist eine interessante Form zur Einführung von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen, die sich für alle Rechtsformen eignet, auch für die GmbH. Bei Personengesellschaften ist die Stille Gesellschaft oft die einzig mögliche Form, da wie erwähnt, eine direkte Beteiligung von Beschäftigten als Gesellschafter zu einer Mitunternehmerschaft führt – dadurch verlieren ArbeitnehmerInnen ihre Stellung als ArbeitnehmerInnen im Sinne des Einkommensteuergesetzes und daraus resultierende steuerliche Vorteile (z.B. Sonderzahlungen).

Unter „Stiller Gesellschaft“ wird gemäß § 179 UGB eine Beteiligung des Stillen Gesellschafters an einem Unternehmen, das ein anderer betreibt, durch Leistung einer Vermögenseinlage verstanden, die in das Vermögen des anderen übergeht. Die typische Stille Beteiligung vermittelt einen Anspruch am gesamten oder anteiligen Gewinn und/oder Vermögen der Gesellschaft. Eine Beteiligung am Firmenwert und den stillen Reserven schließt eine echte Stille Beteiligung aus. Der Stille Gesellschafter haftet nicht für Verbindlichkeiten des Unternehmens. Die Haftung ist auf seine Einlage beschränkt. Die typische Stille Gesellschaft stellt in der Regel Fremdkapital dar. Sie führt bei den MitarbeiterInnen zu Einkünften aus Kapitalvermögen.

Vertragliche Ausgestaltung

Der Vorteil der Stillen Gesellschaft liegt vor allem darin, dass weitge-

hende Vertragsfreiheit besteht und es keine Formvorschriften für den Gesellschaftervertrag gibt. Da auch keine Firma und sonstige Außenwirkung existiert, kommt es zu keiner Eintragung in das Firmenbuch. Es ist somit möglich, das Mitarbeiterbeteiligungsmodell weitgehend nach den Bedürfnissen der Vertragspartner auszugestalten.

Vertragsrechtlich besteht die Stille Gesellschaft aus dem Geschäftsinhaber und dem Stillen Gesellschafter. Sind mehrere Stille Gesellschafter an einem Unternehmen beteiligt – wie bei der Mitarbeiterbeteiligung – besteht in der Regel zwischen jedem Stillen Beteiligten und dem Geschäftsinhaber eine gesonderte Stille Gesellschaft, die voneinander völlig unabhängig sind. Es ist aber auch möglich, die beschäftigten Stillen Gesellschafter in einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts zusammenzufassen, sodass nur eine Stille Gesellschaft zwischen Geschäftsinhaber und GesbR entsteht.

Bei der **Gewinnverteilung** ist vom Jahresabschluss auszugehen. Soweit ein Gewinn oder Verlust nicht aus dem Geschäftsbetrieb stammt, sondern aus anderen Wertsteigerungen oder Wertminderungen, nimmt der Stille Gesellschafter nicht daran teil. Unterbewertungen oder die Bildung von „Stillen Reserven“, die sich nicht aus der Anwendung der für den Geschäftsinhaber geltenden gesetzlichen Bewertungsvorschriften ergeben, schmälern den Gewinnanteil nicht.

Vertraglich wäre es möglich, eine Verlustteilnahme auszuschließen, dies birgt allerdings das Risiko, dass ein konzessionspflichtiges Einlagengeschäft gemäß Bankwesengesetz (BWG) vorliegt. Außerdem ge-

hen unter Ausschluss der Verlustteilnahme auch steuerliche Vorteile gemäß § 3 Abs. 1 Z 15b EStG verloren, weil es sich nicht mehr um Risikokapital handelt. Die steuerlichen Vorteile sind allerdings ohnedies nur dann relevant, wenn die Beteiligung unentgeltlich oder verbilligt an die ArbeitnehmerInnen abgegeben wird. Eine rechtswirksame, qualifizierte Nachrangigkeitserklärung könnte in der Regel ausreichend sein, um Bedenken in Bezug auf die bankrechtliche Problematik zu zerstreuen.

Zu beachten ist zusätzlich, ob eine Prospektpflicht gemäß KMG gegeben ist. Ausnahmen für Mitarbeiterbeteiligungen sind hier nur vorgesehen, wenn das Mitarbeiterbeteiligungsmodell in Form von Wertpapieren verbrieft wird.

Steuerrechtliche Behandlung

Bei Abschluss einer Stillen Gesellschaft mit einer Kapitalgesellschaft fiel mit der Einzahlung der Kapitaleinlage bis zum 1.1.2016 Gesellschaftsteuer von 1 % des Kapitalbetrags an, die das Unternehmen zu bezahlen hatte. Ab 1.1.2016 ist die Gesellschaftssteuer abgeschafft. Der Abschluss einer Stillen Gesellschaft mit einer anderen Gesellschaft ist gebühren- und steuerfrei. Die vom Unternehmen an den Stillen Gesellschafter gezahlten Gewinnanteile stellen für das Unternehmen eine abzugsfähige Betriebsausgabe dar und vermindern seine Steuerlast. Für den/die MitarbeiterIn fallen bei Abschluss der Stillen Gesellschaft und bei Einzahlung der Kapitaleinlage an das Unternehmen keine Steuern und Gebühren an.

Erwirbt eine MitarbeiterIn eine Stille Beteiligung am Unternehmen seines/er ArbeitgeberIn verbilligt oder unentgeltlich, so ist der von ihm/ihr

bezogene Vorteil bis zu einem jährlichen Betrag von 3.000 € steuerfrei, wenn die Stille Beteiligung allen oder bestimmten Gruppen von MitarbeiterInnen (z.B. alle AußendienstmitarbeiterInnen) gewährt und mindestens 5 Jahre lang gehalten wird. Bei Beendigung der Stillen Gesellschaft vor Ablauf dieser 5 Jahre muss der Vorteil nachträglich versteuert werden, außer das Dienstverhältnis endet ebenfalls. Voraussetzung für die Anwendung der Befreiung nach § 3 Abs. 1 Z 15b EStG ist die Verlustbeteiligung neben der Gewinnbeteiligung oder eine vertraglich geregelte Nachrangigkeit im Insolvenzfall.

Bei den ArbeitnehmerInnen ist der erhaltene Gewinnanteil (die Vergütung gemäß § 27 Abs. 2 Z 4 EStG) den Einkünften aus Kapitalvermögen zuzuzählen. Der Gewinnbeteiligte muss den Gewinnanteil in seine Einkommenssteuererklärung angeben. Bei Gewinnanteilen über 730 € jährlich muss eine Einkommensteuerveranlagung vorgenommen werden.

Ein Veräußerungsgewinn beim Verkauf einer Stillen Gesellschaft zählt zu den Einkünften aus Kapitalvermögen gemäß § 27 Abs. 3 EStG und muss in der Einkommenssteuererklärung angegeben werden.

Kontrollrechte des Stillen Gesellschafters

Das Ausmaß der Kontrollrechte unterliegt der völligen Vertragsfreiheit. Jedoch kann die Gesamtbetrachtung zu einem Einlagengeschäft führen. Gemäß § 183 UGB ist der Stille Gesellschafter jedenfalls berechtigt, eine Abschrift des Jahresabschlusses zu verlangen und dessen Richtigkeit unter Einsicht der Bücher und Schriften zu prüfen.

Betriebswirtschaftliche Aspekte

Bei entsprechender Ausgestaltung der Stillen Gesellschaft (Nachrangigkeit, Verlustteilnahme, Längerfristigkeit der Kapitalüberlassung) wird die Stille Einlage zum betriebswirtschaftlichen Eigenkapital gezählt, wodurch sich die Kapitalstruktur und die Bonität des Unternehmens verbessern. Die Arbeitnehmeranteile am Gesamtkapital werden üblicherweise auch bei diesem Mitarbeiterbeteiligungsmodell eher gering sein. Die aus betriebswirtschaftlicher Sicht positiven Faktoren sind für die Beschäftigten im Sanierungsfall riskant. Zum Risiko des Arbeitsplatzverlustes kommt das Risiko des Vermögens- und Einkommensverlustes hinzu. Verluste aus Mitarbeiterbeteiligungen werden vom Insolvenzausgleichsfonds nicht ersetzt. Der Versuch, das Risiko mit Einschränkungen etwa bei der Teilnahme am Verlust einzugrenzen, kann andererseits wieder zu oben erwähnten Konflikten mit dem Bankwesengesetz führen.

2.2.6. Atypische Stille Gesellschaft

Bei einer atypischen Stillen Gesellschaft werden einzelne Elemente der echten Stillen Gesellschaft vertraglich grundlegend verändert, ohne das Wesen der Stillen Gesellschaft als reine Innengesellschaft zu verlassen. Es kann z.B. vereinbart werden, dass der Stille Gesellschafter an der Geschäftsführung oder an der gesamten Substanz der Gesellschaft (Firmenwert, stille Reserven) beteiligt wird. Die Gewinnanteile der atypischen Stillen Gesellschafter können beim Unternehmen nicht als Betriebsausgabe geltend gemacht werden. Die Gewinnanteile des Stillen Beteiligten mindern in diesem Fall den Gesamtgewinn des Unternehmens nicht, da sie dem Eigenkapital zugerechnet werden.

Die atypische Stille Gesellschaft wird unter Umständen als Mitunternehmerschaft gewertet und **eignet sich daher in der Regel nicht** für eine **Mitarbeiterbeteiligung**.

2.2.7. Partiarisches Darlehen

Partiarische Darlehen sind üblicherweise langfristige Darlehen an ein Unternehmen, bei dem der Gläubiger anstelle von Zinsen einen bestimmten Anteil vom Gewinn erhält, die Verzinsung ist somit ertragsabhängig.

Wenn ein unbedingter Rückzahlungsanspruch etwa in Form einer Garantie der Rückzahlung des Nominalbetrages vereinbart wird, könnte dies eine „Entgegennahme fremder Gelder mit Rückzahlungsanspruch“ darstellen und somit ein Einlagengeschäft gemäß § 1 Abs. 1 Z 1 BWG vorliegen. Es wäre somit eine Bankkonzession des Darlehnsnehmers erforderlich. Zu beachten ist zusätzlich, ob eine Prospektpflicht gemäß KMG gegeben ist. Ausnahmen für Mitarbeiterbeteiligungen sind hier nur vorgesehen, wenn das Mitarbeiterbeteiligungsmodell in Form von Wertpapieren verbrieft wird. Partiarische Darlehen mit unbedingtem Rückzahlungsanspruch wären somit ebenfalls für ein Mitarbeiterbeteiligungsmodell nicht geeignet.

2.2.8. Genussrechte

Genussrechte beruhen, abgesehen von Substanzgenussrechten, meist auf einer Gläubigerstellung. Diese schuldrechtlich begründeten Finanzmittel werden mit vermögensrechtlichen Ansprüchen – vergleichbar jenen von Gesellschaftern – ausgestattet. In der Praxis stellen Genussrechte daher beim emittierenden Unternehmen Mezzanin-Kapital dar. Für den Fall, dass sie vorwiegend Fremdkapitalcharakter aufweisen, wird üblicherweise den Beschäftigten kein Mitwirkungsrecht eingeräumt. MitarbeiterInnen sind in diesem Fall Gläubiger und nicht Gesellschafter. Aus diesem Grund kann auch die steuerliche Förderung gemäß § 3 Abs. 1 Z 15 lit b EStG nicht in Anspruch genommen werden.

Die Gestaltungsmöglichkeiten können bei Genussrechten allerdings vielfältig sein. Sie können von Unternehmen jeder Rechtsform begeben werden. Dem Genussrechtsinhaber kann eine Mindestverzinsung oder eine garantierte Gewinnbeteiligung oder beides zugestanden werden. Um Genussrechte für ArbeitnehmerInnen attraktiv zu machen, kann ihnen ein Vorzug gegenüber anderen Gesellschaftern eingeräumt werden.

Grundsätzlich haben Bezugsberechtigte keine Einsichts-, Kontroll- oder Verwaltungsrechte, doch auch diese Rechte könnten vertraglich vereinbart werden. Gesetzlich zulässig ist in jedem Fall ein Stimmrecht, die Teilnahme an den Gesellschafterversammlungen oder die Einbeziehung in einen Beirat.

Bei Wandelschuldverschreibungen haben die Anteilsinhaber zusätzlich ein Umtausch- bzw. Bezugsrecht auf Aktien (§ 174 AktG). Da Gewinnschuldverschreibungen den Gewinn der Aktionäre schmälern, bedarf deren Ausgabe eines Hauptversammlungsbeschlusses, wobei den Aktionären grundsätzlich ein Bezugsrecht zusteht. In der Praxis wird zwischen Substanzgenussrechten (aktienähnlich) und obligationsartigen Genussrechten unterschieden. Während man bei Substanzgenussrechten beachten sollte, ob eine Prospektpflicht gemäß KMG vorliegt, kann es bei obligationsartigen Genussrechten zu einem Einlagengeschäft gemäß BWG kommen.

Substanzgenussrechte

Substanzgenussrechte gewähren eine Beteiligung am Gewinn und Liquidationserlös (einschließlich der Stillen Reserven) und eines allfälligen Firmenwertes. Der Abschichtungsanspruch muss daher grundsätzlich nach dem Wert der emittierenden Gesellschaft ermittelt werden (Mindest- und Höchstabschichtungsansprüche sind in begrenztem Umfang möglich). Die Genussrechte dürfen keine von vornherein begrenzte Laufzeit haben. Kündigungsrechte einer Vertragsseite nach Ablauf einer gewissen Zeit (etwa nach 10 Jahren) sind jedoch denkbar.

Steuerlich wird ein Substanzgenussrecht bei einer Kapitalgesellschaft wie eine Beteiligung in Form von GmbH-Anteilen (oder Aktien) behandelt. Gemäß § 8 Abs. 3 KStG sind Ausschüttungen beim Emittenten (Unternehmen) steuerlich nicht abzugsfähig. Bei Personengesellschaften stellen an Nicht-Gesellschafter begebene Genussrechte immer

Fremdkapital dar, die Verzinsung derselben ist Betriebsausgabe.

Bei den ArbeitnehmerInnen gelten Ausschüttungen auf Genussrechte als Einkünfte aus Kapitalvermögen. Veräußerungsgewinne sind beim Verkauf Einkünfte im Sinne des § 27 Abs. 3 EStG und unterliegen ebenfalls der KEST in Höhe von 27,5 % (Endbesteuerung).

Zu beachten ist, ob eine Prospektpflicht gemäß Kapitalmarktgesetz (KMG) gegeben ist – Ausnahmen für Mitarbeiterbeteiligungen sind hier nur vorgesehen, wenn das Mitarbeiterbeteiligungsmodell in Form von Wertpapieren verbriefte wird.

Qualifiziertes Nachrangdarlehen

Hierbei handelt es sich um einen Vertrag, bei dem der Darlehensgeber (Gläubiger) dem Unternehmen Geld zur Nutzung überlässt, zumeist gegen Zahlung von Zinsen. Allerdings mit der Vereinbarung, dass die Zinsen und das Darlehen bei dessen Fälligkeit nur gezahlt werden müssen, wenn das Unternehmen sich das leisten kann, ohne zahlungsunfähig zu werden.

Bei einem Nachrangdarlehen handelt es sich um eine Form der Finanzierung von Unternehmen, bei der es in der Regel keine Sicherheiten gibt. Im Falle der Insolvenz des Unternehmens werden zuerst alle anderen Forderungen anderer Gläubiger vollständig befriedigt und erst dann die der Nachranggläubiger. Wegen der Nachrangigkeit werden oft höhere Zinsen als bei üblichen Darlehen zugesagt. Bei einer rechtswirksam vereinbarten qualifizierten Nachrangigkeit ist in der Regel kein Konflikt

mit dem Bankwesengesetz (BWG) zu befürchten, allerdings kann unter Umständen eine Prospektpflicht nach dem Kapitalmarktgesetz (KMG) ausgelöst werden.

2.2.9. Stock-Options – Aktienoptionspläne – Long Term Incentive-Pläne

Stock-Options sind keine klassische Form der Mitarbeiterbeteiligung, weil die Begünstigten fast immer Führungskräfte und leitende Angestellte sind. Dieses aus Amerika kommende Modell war bis zur Finanzmarktkrise 2008 auch in Österreich als Entlohnungs- und Anreizsystem für ManagerInnen stark verbreitet. Seither wurden die Vergütungssysteme von ManagerInnen – vor allem im Finanzbereich – strenger reguliert, mit dem Ziel, die langfristige Orientierung von Managemententscheidungen zu stärken. Statt Aktienoptionspläne werden nun den Führungskräften meist „Long Term Incentive-Pläne“ (LTI) angeboten.

Die betriebliche Praxis zeigt, dass es viele verschiedene Modelle gibt, die jedoch alle ähnlich funktionieren.

Bei Aktienoptionen erhalten die Begünstigten neben ihrer regulären Vergütung das Recht eingeräumt, Aktien ihres Unternehmens zu einem späteren Zeitpunkt zu einem heute fixierten niedrigen Preis (=Bezugskurs) zu erwerben. Führungskräfte in den USA erhalten zu meist Optionen (Wertpapiere), die auch an der Börse frei handelbar sind. Bei den österreichischen Modellen handelt es sich hingegen meist um Verträge zwischen Führungskräften und dem Unternehmen. Diese ‚virtuellen‘ Optionen können somit – anders als bei den meisten amerikanischen Modellen – nicht an Dritte verkauft werden. Bei LTI Pro-

grammen werden nach Erreichen von definierten Zielen – das sind oft auch Ziele mit langfristigem Charakter – dem begünstigten Management üblicherweise direkt Aktien zugeteilt.

Das folgende Fallbeispiel soll das Funktionieren von Optionen verdeutlichen. Der Aktienkurs des Unternehmens XY liegt im Jänner 20X1 bei 150 Euro. Das Unternehmen schließt zu diesem Zeitpunkt mit den Führungskräften einen Optionsvertrag, der ihnen das Recht einräumt, frühestens ab Jänner 20X3 eine vereinbarte Anzahl an Aktien zum Bezugskurs von 150 Euro zu kaufen, wenn der tatsächliche Aktienkurs dann bei mindestens 200 Euro liegt. Liegt der Aktienkurs dann jedoch unter 200 Euro, so ist die Option wertlos. Die Begünstigten dürfen Aktien ihres Unternehmens somit wesentlich billiger beziehen als am Kapitalmarkt. Im konkreten Fallbeispiel liegt die Ersparnis bei mindestens 50 Euro pro Aktie.

Zur Problematik aus ArbeitnehmerInnensicht

Begründet wird die Einführung von Aktienoptionen mit der Motivation von Führungskräften sowie der gewollten Steuerung ihres Verhaltens in Richtung Steigerung des Unternehmenswertes. Akzeptiert man die Orientierung der Unternehmenspolitik am Shareholder-Value, sind Aktienoptionen die logische Konsequenz. Die Shareholder Orientierung besagt, dass Führungskräfte das Unternehmen im Interesse der Aktionäre zu leiten haben. Oberstes Unternehmensziel ist die Erhöhung des Unternehmenswertes. Die Interessen der ArbeitnehmerInnen, der Gläubiger sowie der Öffentlichkeit sind in der „Shareholder-Value“- Philosophie zweitrangig. Dieser Ansatz steht jedoch nicht zuletzt im Widerspruch zum österreichischen Aktiengesetz, nachdem der Vorstand (§ 70 AktG)

die Gesellschaft so zu leiten hat, wie es das Wohl des Unternehmens unter Berücksichtigung der Interessen der Aktionäre, der ArbeitnehmerInnen und der Öffentlichkeit erfordert.

Bei Aktienoptionen werden die Managementbezüge an die Entwicklung des Unternehmenswertes gekoppelt. Bei börsennotierten Gesellschaften ist der Börsenkurs der maßgebliche Indikator für den Unternehmenswert. Je stärker der Aktienkurs steigt, desto höher die Managereinkommen. Stock-Options werden in einem hohen Ausmaß steuerlich gefördert, was aus ArbeitnehmerInnensicht als problematisch angesehen wird. Die Mittel und Wege, die zu einer Steigerung der Aktienkurse führen, verdeutlichen die sozialpolitische Problematik der Koppelung von Managerbezügen an Aktienkurse. Wie die Praxis immer wieder zeigt, führen nicht nur langfristig orientierte Strategien zu einer Steigerung, sondern vor allem kurzfristige Maßnahmen wie Auslagerungen, Unternehmenszerschlagungen sowie Rationalisierungs- und Downsizingprojekte. Einkommenssteigerungen der Führungskräfte werden dann auf dem Rücken der Belegschaft und damit auch auf Kosten der Allgemeinheit erzielt.

Die Übertragung des US Modells erscheint auch deshalb problematisch, weil Führungskräfte in Österreich andere Anstellungsbedingungen haben als in den USA. In Österreich werden Vorstände üblicherweise befristet – meist für vier Jahre – vom Aufsichtsrat bestellt. Im Regelfall erfolgt auch eine Verlängerung. Heimische Vorstände sind zumeist finanziell durch großzügige Abfertigungs- und Pensionsregeln gut abgesichert. Im Vergleich zu den USA haben die fixen Gehaltsbestandteile ei-

nen höheren Anteil an den Gesamtbezügen. Einige namhafte Unternehmer und Industrielle haben in Deutschland die Stock-Option-Pläne von der Deutschen Bank und Daimler Benz heftig kritisiert. Hans L. Merkle, Ehrenvorsitzender der Bosch Gruppe, vertritt etwa folgende Meinung: *„...sicher sollte der angestellte Unternehmer gewinnabhängig honoriert werden. Aber zwischen Tantieme und Stock-Options ist ein wesentlicher Unterschied. Denn die Aussicht, den Wert eines Aktienpaketes kräftig zu steigern, ist zu verführerisch. Sie könnte dazu führen, dass man nicht auf die innere und andauernde Leistungsfähigkeit des Unternehmens hinsteuert, sondern bloß auf schnelle Kursgewinne und damit persönliche Bereicherung.“*

Bei LTI-Programmen wird dieser Kritik teilweise Rechnung getragen, zumindest wird meist versucht, die langfristige Orientierung von Managemententscheidungen durch eine Verteilung der Aktien an das Management auf mehrere Jahre sowie der Bindung an das Erreichen langfristiger Ziele zu stärken.

Steuerliche Behandlung

Für Optionen auf den verbilligten Erwerb von Kapitalanteilen (Beteiligungen) am Unternehmen des/der ArbeitgeberIn oder an mit diesem verbundenen Konzernunternehmen, **die vor dem 1.4.2009 eingeräumt worden sind**, gibt es eine zusätzliche Begünstigung, sofern folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Es muss sich um eine nicht übertragbare Option handeln (d.h. an die Person gebunden).
- Es muss ein bestimmter Zeitraum zur Ausübung der Option vorge-

geben sein.

- Die Option muss sich auf Mitarbeiterbeteiligungen beziehen.
- Der/Die ArbeitgeberIn muss die Option allen ArbeitnehmerInnen oder bestimmten Gruppen von ArbeitnehmerInnen einräumen.

Die Begünstigung ist wie folgt aufgebaut:

- Der Vorteil ist nur insoweit steuerbegünstigt, als der Wert der Beteiligung zum Zeitpunkt der Einräumung der Option den Betrag von 36.400 € nicht übersteigt.
- Der Vorteil ist höchstens im Ausmaß des Unterschiedsbetrages zwischen dem Wert der Beteiligung zum Zeitpunkt der Einräumung der Option und dem Wert der Beteiligung zum Zeitpunkt der Ausübung der Option steuerbegünstigt.
- Der steuerbegünstigte Vorteil ist zum Zeitpunkt der Ausübung der Option im Ausmaß von 10 % für jedes abgelaufene Jahr nach dem Zeitpunkt der Einräumung der Option (höchstens jedoch im Ausmaß von 50 %) steuerfrei.
- Der nicht steuerbefreite Teil des steuerbegünstigten Vorteils muss erst zu einem späteren Zeitpunkt als sonstiger Bezug versteuert werden (Steueraufschiebung), bei Veräußerung der Beteiligung oder Beendigung des Dienstverhältnisses, spätestens jedoch 7 Jahre nach Einräumung der Option.
- Der nicht steuerbegünstigte Teil des Vorteils wird hingegen sofort steuerpflichtig.
- Für die den begünstigten Rahmen übersteigenden Teile des Vorteils

kann der Freibetrag nach § 3 Abs. 1 Z 15 lit b EStG zum Tragen kommen (5-jährige Behaltefrist, Hinterlegung).

Beispiel:

Ein/e ArbeitgeberIn räumt am 15.03.20X1 (Börsenkurs 70 €) einer Gruppe von ArbeitnehmerInnen eine nicht übertragbare Option auf den Erwerb von Aktien am Arbeitgeberunternehmen ein. Jede/r ArbeitnehmerIn kann ab 15.03.20X3 (bis 15.03.20X5) 1.000 Aktien um je 70 € erwerben. Frau Huber löst ihre Option am 15. März 20X5 (Börsenkurs 120 €) ein und kauft 1.000 Aktien.

Der Wert der Beteiligung im Zeitpunkt der Einräumung der Option beträgt 70.000 €. Davon werden 36.400 € (520 Aktien) zur Ermittlung des steuerbegünstigten Vorteils akzeptiert. Der Wert der Beteiligung im Zeitpunkt der Ausübung der Option beträgt 120.000 €. Der steuerbegünstigte Vorteil beträgt 26.000 € (Wertsteigerung der 520 Aktien). Der nicht steuerbegünstigte Vorteil in der Höhe von 24.000 € muss sofort versteuert werden.

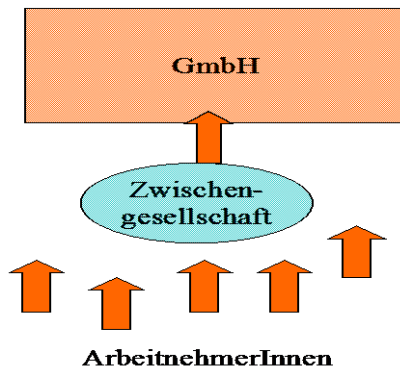
Der steuerbegünstigte Vorteil (26.000 €) ist zu 50 % bzw. 13.000 € steuerfrei, weil am 15.03.20X5 schon 5 Jahre seit Einräumung der Option vergangen sind. Für die restlichen 13.000 € kommt die Steueraufschiebung zur Anwendung. Für die den begünstigten Rahmen übersteigenden Teile des Vorteils kann Frau Huber zusätzlich den Freibetrag gemäß § 3 Abs. 1 Z 15 lit b EStG in Anspruch nehmen, wenn sie einen Teil ihrer Aktien bei einem Kreditinstitut hinterlegt (5-jährige Behaltefrist).

Ist die Option übertragbar (nicht an die Person gebunden), ist die Be-

günstigung nicht anwendbar. Die kostenlose Übertragung von Optionen ist dann als Vorteil aus dem Dienstverhältnis zu bewerten (Sachbezug gemäß § 15 (2) EStG) und zum Zeitpunkt der Übertragung zu versteuern. Hinsichtlich der Einordnung als Wertpapier, ist die Prospektspflicht laut KMG zu beachten.

2.3. Indirekte Beteiligungsformen

Bei indirekten Mitarbeiterbeteiligungsmodellen sind die Beschäftigten nicht direkt an der arbeitgebenden Gesellschaft, sondern mittelbar über eine Zwischengesellschaft beteiligt.



Die Motive für eine indirekte Beteiligung können sein:

- Die Besitzverhältnisse sollen unabhängig von der Personalfluktuati-on konstant bleiben.
- Die Zwischengesellschaft dient als „Parkplatz“ oder Börse für Anteile

le.

- Probleme betreffend die Übertragbarkeit von Anteilen (Notariatsakt, Firmenbucheintragung) sollen vermieden werden.
- Eine Zwischengesellschaft fungiert als Alternative bei Problemen aus der Mitunternehmerschaft.
- Eine klare Trennung zwischen Arbeits- und Gesellschaftsverhältnis der ArbeitnehmerInnen wird ermöglicht.
- Eine Bündelung der Interessen, kollektive Wahrnehmung der Stimm-, Einsichts- und Kontrollrechte wird angestrebt.
- Die Altgesellschafter wollen nicht mit einer Vielzahl von Kleingesellschaftern konfrontiert sein.
- Der Unternehmensanteil bleibt fest in den Händen der Zwischengesellschaft, eine „feindliche“ oder unerwünschte Übernahme kann damit hintangehalten werden, was einen Schutz vor Übernahmen bedeutet.
- Die Zwischengesellschaft dient als Drehscheibe für Informationen, Auskünfte und Wissensvermittlung.

Die Beteiligung der Zwischengesellschaft an der Arbeitgebergesellschaft kann in Form von Eigen- oder Fremdkapital erfolgen. Ebenso können sich die ArbeitnehmerInnen an der Zwischengesellschaft in Form von Eigen- oder Fremdkapital beteiligen. Es eröffnet sich somit ein breites Spektrum an verschiedenen Modellvarianten. Das Modell sollte jedoch nicht zu komplex und für die einzelnen Akteure noch durchschaubar sein. Dies gilt vor allem für die steuerrechtliche Ebene. Eine

Abklärung des geplanten Modells mit der Steuerbehörde ist bei der Zwischenschaltung einer Gesellschaft unbedingt ratsam, wenn steuerliche Nachteile für die betroffenen ArbeitnehmerInnen vermieden werden sollen.

Zwischengesellschaften müssen aber nicht unbedingt selbst Kapitalanteile am Arbeitgeberunternehmen erwerben, denkbar sind auch Modelle, wo etwa lediglich die Stimmrechte verwaltet werden, die Anteile aber direkt im Eigentum der Beschäftigten stehen (z.B. das viel zitierte "voestalpine"-Modell).

2.3.1. Mögliche Formen der Zwischengesellschaft

Als Rechtsform für eine Zwischengesellschaft kommen alle gesellschaftsrechtlichen Formen in Frage. In der Praxis sind vor allem folgende Modelle relevant.

Gesellschaft bürgerlichen Rechts

- Sehr flexibel, der Gesellschaftsvertrag ist weitgehend frei gestaltbar. Es sind daher unbedingt gesellschaftsvertragliche Regelungen über Haftung, Geschäftsführung, Vertretung, Stimmrechte, Ein- und Austritt sowie Gewinnverteilung notwendig.
- Gut geeignet, um Interessen zu bündeln und Einsichts- und Kontrollrechte wahrzunehmen.
- Bei Beteiligung an einer Aktiengesellschaft wird die GesbR eine Rechtsgemeinschaft nach § 63 AktG. Sie eignet sich gut als Instrument zur Auslagerung des Fluktuationseffektes an die Zwischenge-

sellschaft.

- Die Rechte werden durch einen gemeinsamen Vertreter ausgeübt.
- Die GesbR kommt keine eigene Rechtspersönlichkeit zu. Steuerlich wird sie als Mitunternehmerschaft betrachtet, es wird durch sie „hindurchgegriffen“; sie ist daher einer direkten Beteiligung ähnlich.

Verein

- Der Verein hat den Vorteil, dass seine interne rechtliche Organisation im Vereinsstatut relativ frei gestaltbar ist. Es gibt auch kaum vorgeschriebene kostenaufwendige Verwaltungs- und Rechtsvorschriften wie etwa bei einer Privatstiftung. Gleichzeitig ist der Mangel an Rechtsvorschriften auch ein Nachteil, weil immer wieder Rechtsunklarheiten entstehen können. Diesbezüglich haben etwa Stiftungen als Zwischengesellschaft deutliche Vorteile.
- Die Bildung eines „Mitarbeiterbeteiligungsvereines“ ist vor allem sinnvoll, wenn der Verein nicht als „Eigentümer“ auftritt (also kein Eigenkapital hält), sondern der Interessenbündelung oder als Informationsdrehscheibe dient. Die ArbeitnehmerInnen besitzen direkte Beteiligungen an ihrem Arbeitgeberunternehmen – etwa in Form von Aktien – und sind gleichzeitig Mitglied dieses Vereines.
- Steuerlich ist eine Vereinslösung (mit Kapitalanteil) meistens komplex, eine Abklärung mit dem Finanzamt ist daher ratsam.
- Unklar sind vor allem die Haftungsregelungen. Soll der Verein auch Kapitalanteile halten, sind entsprechende Vorkehrungen und Regelungen zu treffen. Die Organe des Vereines haften neben dem Verein für Steuerschulden, Sozialversicherungsbeiträge und nach den

Bestimmungen des Verwaltungsstrafrechts auch für zivilrechtliche Ansprüche. Prinzipiell wird daher empfohlen, einen „Mitarbeiterbeteiligungsverein“ lediglich als Instrument zur Bündelung der Stimmrechte in Erwägung zu ziehen.

Privatstiftung

- Die Stiftung ist eine „seriöse Verwaltungsstelle“ (strukturiert rechtliche Vorschriften) für Mitarbeiterbeteiligungen und bereits in einigen österreichischen Modellen praxiserprobt. Sie ist vor allem interessant, wenn ArbeitnehmerInnen zwar an den Zinsen bzw. Dividenden, nicht jedoch am Vermögen des Unternehmens beteiligt werden sollen. Das Vermögen verbleibt in der Stiftung, die MitarbeiterInnen erhalten als Begünstigte laufende Dividendenzahlungen. Ob die Substanz (z.B. Aktienanteile) an die Begünstigten zu einem beliebigen Zeitpunkt (etwa bei der Pensionierung) ausgeschüttet werden soll, kann individuell geregelt werden. Möglich bzw. empfehlenswert ist eine Stiftungskonstruktion z.B. etwa dann, wenn den ArbeitnehmerInnen im Zuge einer Sanierung ein Anteil am Nominalkapital zu einem symbolischen Wert angeboten wird. Schwieriger wird es, wenn die ArbeitnehmerInnen für ihren Anteil Privatvermögen einbringen müssen bzw. die Anteile aus eigener Tasche zu zahlen haben, da sie auf dieses Vermögen in späterer Folge nur einen eingeschränkten Zugriff haben.
- Die Stiftung kommt auch als Zwischengesellschaft für eine GmbH in Frage. Das „Fluktuationsproblem“ kann damit gelöst werden.

Bei der Besteuerung einer Stiftung ist zu berücksichtigen, dass beim Einbringen von Vermögen die Stiftungseingangssteuer in der Höhe von

2,5 % anfällt. Die meisten Steuerprivilegien der Stiftung sind in den letzten Jahren gefallen, bei der Ausschüttung an die Begünstigten (ArbeitnehmerInnen) werden 27,5 % KESt fällig.

- Ein Hindernis stellen die relativ kostenintensive und stark reglementierte Gründung und laufende Verwaltung einer Privatstiftung dar. Der Privatstiftung muss bei der Gründung ein Vermögen von mindestens 70.000 € gewidmet werden. Aufwendige Verwaltungsprozeduren (Organe, Jahresabschluss, Prüfung etc.) führen zu nicht unbeachtlichen laufenden Kosten.

Belegschaftsbeteiligungsstiftung

Diese Art der Stiftung wurde durch das Kapitalmarktoffensive-Gesetz 2001 geschaffen. Eine Privatstiftung gilt dann als Belegschaftsbeteiligungsstiftung (§ 4 Abs. 11 Z 1c EStG), wenn sie nach der Stiftungsurkunde und der tatsächlichen Geschäftsführung ausschließlich und unmittelbar der Durchleitung von Ausschüttungen der Arbeitgebergesellschaft oder verbundener Konzernunternehmen dient. Stifter können nur der/die ArbeitgeberIn, die Konzernunternehmen oder der (Zentral)Betriebsrat(sfonds) sein. Belegschaftsbeteiligungsstiftungen sind somit sehr gut zur Bildung von strategischem Eigentum geeignet, da das Kapital langfristig gebunden bleibt. Aus Sicht der ArbeitnehmerInnen besteht jedoch im Vergleich zu oben dargestellten „normalen“ Privatstiftung der Nachteil, dass die Substanz selbst nicht ausgeschüttet werden und lediglich Dividenden an die Begünstigten durchgeleitet werden dürfen.

- Zuwendungen des/der ArbeitgeberIn (Stifters) an die Stiftung sind

als Betriebsausgaben steuerlich abzugsfähig.

- Begünstigte dürfen ausschließlich ArbeitnehmerInnen sein.
- Die Zuwendungen des/der ArbeitgeberIn können auf maximal 10 Jahre verteilt werden und müssen in der Stiftung als Betriebseinnahme versteuert werden.
- Die Stiftung selbst ist grundsätzlich unbeschränkt körperschaftssteuerpflichtig.
- Zuwendungen des Stifters sind bis zu einem Höchstbetrag von jährlich 1.460 € für jeden Begünstigten steuerbefreit. Darüber hinaus sind die Zuwendungen als Betriebseinnahme zu versteuern.
- Die Zuwendungen der Belegschaftsbeteiligungsstiftung an die begünstigten ArbeitnehmerInnen stellen zwar grundsätzlich einen steuerpflichtigen Vorteil aus dem Dienstverhältnis dar, jedoch unterliegen die Zuwendungen bis zu 1.460 € jährlich lediglich der KEST und sind sozialversicherungspflichtig.

Mittelbare Beteiligung durch eine Unterbeteiligung

Um die Probleme – insbesondere das Fluktuationsproblem – einer direkten Beteiligung an einer GmbH zu umgehen, bietet es sich auch an, die ArbeitnehmerInnen nur im Innenverhältnis zu beteiligen. Nach außen – etwa im Firmenbuch – scheinen die ArbeitnehmerInnen nicht auf, eine Beteiligungsänderung kann ohne Notariatsakt und Firmenbucheintragung vorgenommen werden. Als vorteilhaft erweist sich dieses Modell insofern, als der Unterbeteiligungsvertrag beliebig gestaltbar ist. Zu beachten ist allerdings, ob durch eine Unterbeteiligung eine Mitunternehmerschaft mit den damit verbundenen steuerlichen Konsequenzen

entsteht.

Als Nachteil der Unterbeteiligung erweist sich die Abhängigkeit der unterbeteiligten MitarbeiterInnen von einem Hauptgesellschafter sowie die mangelnde Verbindung mit dem Arbeitgeberunternehmen. Mitbestimmungsmöglichkeiten – etwa in der Generalversammlung – sind auf diese Weise kaum vorhanden.

Treuhandschaft

Auch die Treuhandschaft ist ein Vertrag im Innenverhältnis. Anders als bei der Unterbeteiligung basiert sie allerdings nicht auf einem schuldrechtlichen Verhältnis, sondern auf einem Geschäftsbesorgungsverhältnis. Für Mitarbeiterbeteiligung ist vor allem die „fiduziarische“ Treuhand geeignet, bei der der Treuhänder zivilrechtlicher Gesellschafter wird. Im Firmenbuch scheint der Treuhänder auf, das Fluktuationsproblem der GmbH kann damit ebenfalls in den Griff bekommen werden. Die Stimmrechte in der General- oder Hauptversammlung werden durch den Treuhänder wahrgenommen, eine uneinheitliche Stimmausübung ist möglich.

3. Steuerrechtliche Förderung

Mitarbeiterbeteiligung wird unter bestimmten Voraussetzungen steuerlich gefördert. Die entsprechenden gesetzlichen Regelungen finden sich im § 3 Abs. 1 Z 15 lit b EStG. „Von der Einkommensteuer befreit ist der Vorteil aus der unentgeltlichen oder verbilligten Abgabe von Beteiligungen am Unternehmen des Arbeitgebers oder an mit diesem verbundenen Konzernunternehmen bis zu einem Betrag von 3.000 € jährlich, soweit dieser Vorteil vom Arbeitgeber allen Arbeitnehmern oder bestimmten Gruppen seiner Arbeitnehmer gewährt wird. ...“

Demzufolge ist der Vorteil ab 2016 aus der unentgeltlichen oder verbilligten Abgabe von Beteiligungen am Unternehmen des/der ArbeitgeberIn oder an mit diesem verbundenen Konzernunternehmen **bis zu einem Betrag von 3.000 € jährlich von der Einkommensteuer befreit**. Voraussetzung ist jedoch, dass dieser Vorteil von ArbeitgeberInnen allen ArbeitnehmerInnen oder bestimmten Gruppen seiner ArbeitnehmerInnen gewährt wird.

Mitarbeiterbeteiligungen und Stock-Options werden weder in die Bemessungsgrundlage für das Entgeltfortzahlungsgesetz noch bei den Beendigungsansprüchen einbezogen.

ACHTUNG: Damit die Befreiung von der Einkommensteuer greift, muss es sich jedenfalls um (unentgeltliche oder verbilligte) Unternehmensanteile handeln. Keiner steuerlichen Förderung unterliegen Bargeldzuschüsse, Sonderprämien oder auch ein zinsenloses Darlehen

des/der ArbeitgeberIn, die zum Beteiligungserwerb gewährt werden. Auch darf die Beteiligung nicht anstelle von Lohn oder Lohnerhöhung gewährt werden – sie ist ansonsten nicht unentgeltlich. Von der Einkommensteuer befreit ist nur der Vorteil aus der unentgeltlichen oder verbilligten Abgabe.

Beispiel:

Der/Die ArbeitgeberIn macht allen ArbeitnehmerInnen das Angebot, 4 Aktien zum Preis von 3 zu erwerben. Damit sie in den Genuss der maximalen steuerlichen Förderung kommen, müssen sie Aktien im Wert von 12.000 € zum Preis von 9.000 € erwerben. Der vom Unternehmen gewährte „Rabatt“ in Höhe von 3.000 € muss weder versteuert werden noch unterliegt er der Sozialversicherung.

Als Beteiligung im Sinne dieser Regelung werden prinzipiell nur **Risikobeteiligungen** gewertet:

- Aktien und Partizipationsscheine am Unternehmen des/der ArbeitgeberIn oder an einem mit diesem verbundenen Konzernunternehmen im Sinne des § 15 AktG bzw. § 115 GmbHG
- Anteile an Gesellschaften mit beschränkter Haftung
- Anteile an Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften
- echte Stille Beteiligungen
- Optionen (nur, wenn sie vor dem 1.4.2009 eingeräumt wurden; Sonderregelung)

Beteiligungen als MitunternehmerIn fallen nicht unter die Begünstigung, weil keine Dienstnehmerschaft gegeben ist. Daher sind Anteile an Personengesellschaften (OG, KG) ausdrücklich ausgeschlossen. Ausgenommen ist auch die atypische Stille Gesellschaft (Beteiligung an den Stillen Reserven bzw. am Firmenwert des Unternehmens). Auch Forderungswertpapiere sind ausgeschlossen, unabhängig davon ob sie einen Anspruch auf eine feste Verzinsung oder auf Gewinnbeteiligung begründen. Darunter fallen z.B. Gewinnschuldverschreibungen und obligationsartige Genussrechte. Das partiarische Darlehen fällt ebenfalls nicht unter die steuerliche Begünstigung.

Der Steuervorteil wird nur für eine längerfristige Mitarbeiterbeteiligung gewährt, was durch eine **Behaltepflicht** von 5 Jahren geregelt ist. Die Frist beginnt mit Ablauf des Kalenderjahres zu laufen, in dem die Beteiligung erworben wurde. Der/Die ArbeitnehmerIn hat dem/der ArbeitgeberIn jährlich die Behaltefrist durch Vorlage eines Depotauszuges (bei Aktien und Partizipationsscheinen) bis zum 31.3. nachzuweisen. Anstelle der Hinterlegung bei einem Kreditinstitut ist auch die Hinterlegung bei einem von ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerInnenvertretung gemeinsam bestimmten Rechtsträger als Treuhänder möglich.

Wird die Beteiligung vorzeitig verkauft, ist die seinerzeitige steuerfrei belassene Zuwendung als sonstiger Bezug nachzuversteuern. Die Meldepflichtung und die Nachversteuerung entfallen, wenn die Übertragung bei oder nach Beendigung des Dienstverhältnisses erfolgt.

4. Arbeitsrechtliche Auswirkungen

Bei der Gestaltung von Mitarbeiterbeteiligungen sind allfällige arbeitsrechtliche Einschränkungen zu beachten. Im Folgenden werden daher kurz die relevanten Bestimmungen des Arbeitsrechts erläutert.

4.1. Entgeltbegriff und betriebliche Übung

Werden Leistungen an die ArbeitnehmerInnen regelmäßig oder auch jährlich gewährt, so zählen diese zum Arbeitsentgelt. Für die Berechnung des Arbeitsentgeltes gilt ein Durchrechnungszeitraum von 12 typischen Monaten, wobei die Freiwilligkeit und die Widerrufbarkeit der Leistung nichts am Entgeltcharakter ändern. Durch Wiederholung verliert eine Leistung den Charakter der Freiwilligkeit und die ArbeitnehmerInnen erwerben durch die Verfestigung einer betrieblichen Übung schlüssig einen Anspruch auf diese. Dies gilt auch dann, wenn der/die ArbeitgeberIn keinen Verpflichtungswillen besitzt.

Dies bedeutet, dass die regelmäßig gewährte Mitarbeiterbeteiligung einerseits in die Berechnung der Sonderzahlungen und Urlaubsentgelte miteinbezogen wird und andererseits nach Ablauf der Ausgabefrist weiterhin ein Anspruch auf Gewährung durch die MitarbeiterInnen geltend gemacht werden kann.

Das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz i.d.F. KMOG sieht vor, dass ab 2001 Mitarbeiterbeteiligungen und Aktienoptionen weder in die Bemessungsgrundlage für das Entgeltfortzahlungsgesetz noch für Beendigungsansprüche einbezogen werden.

4.2. Einschränkungen der Gestaltungsmöglichkeiten

Die Bindung der begünstigten Mitarbeiteraktie an das aufrechte Dienstverhältnis ist dann sittenwidrig, wenn bei Kündigung durch den/die ArbeitgeberIn dem/der ArbeitnehmerIn Entgelt in der Form entzogen wird, dass die Aktien zurückzugeben sind. Durch den/die ArbeitgeberIn darf keine einseitige Einflussnahme auf bereits verdientes Entgelt genommen werden.

Entfallen die Vorteile der Mitarbeiterbeteiligung nur bei Kündigung des/der ArbeitnehmerIn nicht aber bei Kündigung durch den/die ArbeitgeberIn, so ist auf die grundsätzliche Kündigungsfreiheit des/der ArbeitnehmerIn Rücksicht zu nehmen. Der/Die MitarbeiterIn darf in der Kündigungsentscheidung nicht schlechter gestellt werden, als bei einer Arbeitgeberkündigung.

Hat der/die ArbeitnehmerIn im Voraus die begünstigte Mitarbeiterbeteiligung erhalten, so ist eine Rückzahlungsverpflichtung bei Kündigung rechtlich möglich.

4.3. Gleichbehandlungsgrundsatz

Bei der Gestaltung und Bestimmung der Anspruchsberechtigten für die Mitarbeiterbeteiligung ist auf eine unmittelbare und mittelbare Diskriminierung zu achten. So dürfen Minderheiten nicht schlechter gestellt werden, als der Durchschnitt der Mehrheit. Gibt es in einem Unternehmen 10 % ArbeiterInnen und 90 % Angestellte, und sind nur die Angestellten Teil des Beteiligungsprogramms, so kann eine unmittelbare Diskriminierung vorliegen.

Es ist aber auch auf die mittelbare Diskriminierung zu achten. Sollen z.B. Teilzeitbeschäftigte aus dem Programm ausgeschlossen werden und befinden sich in dieser Gruppe überwiegend Frauen, so liegt eine mittelbare Diskriminierung vor.

4.4. Rolle des Betriebsrats und des Betriebsratsfonds

Der Betriebsrat hat bei Mitarbeiterbeteiligungsmodellen kein grundsätzliches Mitwirkungsrecht. Im ArbVG (Arbeitsverfassungsgesetz) findet sich lediglich eine Mitwirkungsbestimmung für Gewinnbeteiligungen. Demnach wird im § 97 Abs. 1 Z 16 ArbVG festgelegt, dass der Betriebsrat bei der Einführung von Gewinnbeteiligungssystemen eine Betriebsvereinbarung abschließen kann. Das ArbVG definiert den Begriff „Gewinnbeteiligung“ allerdings nicht näher, es ist daher wohl vom jeweiligen Mitarbeiterbeteiligungsmodell abhängig, inwieweit es unter diese Regelung subsumiert werden kann.

Die Verwaltung von Mitarbeiteraktien durch ein Mitglied des Betriebsrates als Treuhänder oder in einer anderen Form stellt eine unzulässige Erweiterung der gesetzlichen Mitwirkungsbefugnis dar und kann durch jede/n einzelne/n MitarbeiterIn angefochten werden. Die Tragweite und mögliche Umgehungen dieser Bestimmung sind im Einzelfall zu klären.

4.5. Anschaffung und Verwaltung von Aktien durch den Betriebsratsfonds?

Der Betriebsratsfonds ist eine eigene Rechtspersönlichkeit, die zweck-

gewidmetes Vermögen besitzt und im Rahmen der Geschäftsordnung tätig werden darf. Nach § 74 Abs. 3 iVm § 73 Abs. 1 ArbVG sind die Mittel des Betriebsratsfonds zur Deckung der Kosten der Geschäftsführung, des Betriebsrates und zur Errichtung und Erhaltung von Wohlfahrtseinrichtungen sowie zur Durchführung von Wohlfahrtsmaßnahmen zugunsten der Arbeitnehmerschaft zweckgebunden. Der Begriff der „Wohlfahrtsmaßnahmen zugunsten der Arbeitnehmerschaft“ sollte weit auszulegen sein, sodass darunter unter Umständen auch ein Mitarbeiterbeteiligungsmodell fallen kann. Voraussetzung ist jedoch, dass dies auch in der Geschäftsordnung des Betriebsrates gedeckt ist. Kann der Betriebsratsfonds aufgrund seiner Geschäftsordnung Aktien erwerben und als Treuhänder für die MitarbeiterInnen fungieren, stehen keine rechtlichen Einschränkungen entgegen. Der rechtliche Handlungsspielraum wird – wie oben erwähnt – im Einzelfall noch abzuklären sein.

Das KMOG sieht in diesem Zusammenhang vor, dass die vom/von der ArbeitnehmerIn erworbenen Beteiligungen für den Zeitraum der Behaltfrist einem von/von der ArbeitgeberIn und der ArbeitnehmerInnenvertretung bestimmten Rechtsträger zur (treuhändig) Verwaltung übertragen werden können.

Generell ist jedoch von einer derartigen Rolle des Betriebsratsfonds abzuraten. Es ist immer zu bedenken, dass mit einem Aktienbesitz auch Risiken verbunden sind und es daher durchaus zu Situationen kommen kann, die den Betriebsratsfonds einerseits in wirtschaftliche Schwierigkeiten bringen und andererseits zu einer Interessenskollision mit der eigentlichen Aufgabe führen können.

5. Strategisches Eigentum durch Mitarbeiterbeteiligung?

5.1. Die letzten Privatisierungsdebatten

Zu Beginn der 2000er-Jahre wurde ein Großteil der ehemaligen ÖIAG-Unternehmen über die Börse privatisiert und mit den Einnahmen das Budgetdefizit abgedeckt. Von Seiten der Gewerkschaft und der AK wird durch die Privatisierung eine Gefährdung von Österreich als Standort von wichtigen Schlüsselunternehmen, vor allem der Konzernzentralen befürchtet. Damit verbunden wäre ein Verlust von Wertschöpfung und in der Folge von Arbeitsplätzen, wie Beispiele der Vergangenheit ja leider eindrucksvoll bewiesen haben (u.a. Semperit, Austria Tabak). Aus diesem Grund finden sich die Unternehmen eines strategisch bedeutenden Sektors in vielen Industrieländern mehrheitlich in inländischem Besitz.

5.2. ArbeitnehmerInnen als strategische EigentümerInnen

Diese Überlegungen führen nun dazu, die Schaffung von strategischem Eigentum mit Hilfe von Mitarbeiterbeteiligung in Erwägung zu ziehen. Dabei eröffnen sich unter anderem folgende Fragestellungen:

- Können und sollen ArbeitnehmerInnen nun in die Rolle des Staates schlüpfen und die Stellung als „strategische“ EigentümerInnen übernehmen?
- Welches Risiko übernehmen sie dabei?
- Wie sollen die Beschäftigten den Anteilsverkauf finanzieren, der zum

Teil ein erhebliches Volumen verlangen würde, damit tatsächlich ein „strategischer Einfluss“ erreicht werden könnte?

- Was sind eigentlich die Aufgaben von strategischen EigentümerInnen?

Die Antworten auf diese Fragen sind nicht einfach und die Wünsche und Erwartungen der Beteiligten nicht einheitlich. Management und Betriebsräte der betroffenen Unternehmen haben zum Teil unterschiedliche Zugänge zu diesem Thema. Einige Unternehmen bieten ihren Beschäftigten im Zuge der Privatisierung Aktienpakete an, ergreifen allerdings keine zusätzlichen Maßnahmen, um die Belegschaftsaktien auch strategisch zu nützen bzw. zusammenzuhalten. In diesen Fällen ist damit zu rechnen, dass die neuen Aktionäre ein gutes Börsenklima nützen und ihre Anteile relativ rasch in bare Münze umwandeln. Eine Bündelung von Aktionärsinteressen wird nicht angestrebt bzw. gefördert und der Belegschaftsanteil wird sich aller Voraussicht nach mit der Zeit „verflüchtigen“. Erfahrungen von früheren Mitarbeiterbeteiligungsmodellen etwa bei der AUA oder der OMV, die in dieser Form durchgeführt wurden, zeigen, dass strategisches Eigentum auf diese Art nicht geschaffen werden kann.

Bei anderen Privatisierungen – etwa dem Flughafen Wien oder der „voestalpine“ – wird dagegen versucht, die Anteile der MitarbeiterInnen fest – etwa in einer Stiftung – zu verankern und damit das strategische Eigentum auf lange Sicht zu stabilisieren. Daraus ergibt sich als Nachteil für die Beschäftigten, dass sie nicht frei über die Belegschaftsaktien verfügen können.

5.3. Voraussetzungen für strategisches Eigentum

Strategisches Eigentum setzt voraus, dass

- der strategische Beteiligungsblock „stabil“ ist und nicht durch Anteilsverkäufe, etwa in Folge von Gewinnmitnahmen (Kurssteigerungen) oder Fluktuation geringer wird;
- die EigentümerInnen des strategischen Eigentümerblocks Stimmrechte besitzen und diese auch tatsächlich gebündelt wahrgenommen werden können;
- ein ausreichend großer Kapitalanteil erreicht wird, um wichtige Entscheidungen – unter Umständen gemeinsam mit anderen strategischen EigentümerInnen (Syndikat) – beeinflussen zu können.

5.4. Verschiedene Modelle

Soll strategisches Eigentum geschaffen werden, müssen Begleitmaßnahmen einhergehen, damit der Belegschaftsanteil über einen längeren Zeitraum erhalten bleibt und damit auch die Stimmrechte der Belegschaft aktiv wahrgenommen werden können.

Prinzipiell gibt es drei mögliche Varianten, um eine Bündelung zu erreichen:

- Variante A – **Stimmenbündelung**

Die ArbeitnehmerInnen erwerben die Aktien, übertragen das Stimmrecht allerdings einem Treuhänder. Dieser Treuhänder kann etwa ein Belegschaftsverein, eine Person oder auch eine Stiftung sein. Damit

der Treuhänder das Stimmrecht ausüben kann, ist in der Praxis eine Syndizierung der Stimmen erforderlich. Diese Lösung ist eine sehr einfache und relativ unbürokratische Alternative, welche allerdings nicht verhindern kann, dass die Anteile möglicherweise verkauft werden und sich das strategische Eigentum damit allmählich „verflüchtigt“.

- Variante B – **Anteilspool**

Um eine „Verflüchtigung“ zu verhindern, wird die Zwischengesellschaft (Verein etc.) als Anteilspool verwendet. Wollen ArbeitnehmerInnen ihre Anteile verkaufen, so schaltet sich die Zwischengesellschaft als „Parkplatz“ ein, erwirbt diese und verkauft sie an den/die nächste/n Beschäftigte/n weiter. Fraglich ist jedoch, wie der Anteilspool finanziert werden soll.

- Variante C – **Beschränkung der Verfügbarkeit**

Hier wird die Verfügbarkeit über die Anteile eingeschränkt. Die Aktien werden etwa in eine Stiftung eingebracht und nur in bestimmten – vorher definierten – Fällen (z.B. Beendigung des Dienstverhältnisses, Pensionierung etc.) an die ArbeitnehmerInnen weitergegeben. Die Beteiligten erhalten lediglich die Dividende aus der Aktie. Bei der Belegschaftsstiftung wird die Ausschüttung der Substanz sogar dezidiert ausgeschlossen.

5.5. Welches Modell zur Bildung von strategischem Eigentum geeignet ist

Welche dieser Varianten gewählt wird, hängt von den Zielen der Betroffenen ab. Sollen die Anteile frei verfügbar sein, wird eine Einbringung in eine Stiftung wohl nicht möglich sein. Wird allerdings angestrebt, ein möglichst stabiles strategisches Eigentum zu schaffen, ist die Stiftungslösung die bessere Wahl.

Daneben spielt noch eine Reihe von zusätzlichen Faktoren eine wichtige Rolle, an deren Spitze sicherlich der steuerrechtliche Aspekt steht. Die Modelle sollen in der Regel möglichst steuerschonend sowohl für den/die ArbeitgeberIn als auch die Beschäftigten angelegt sein. Daraus ergeben sich in der Praxis oft relativ komplexe – wenn nicht sogar abenteuerliche – Konstruktionen. Auch die Frage, in welcher Rechtsform die Zwischengesellschaft ausgestaltet sein soll, ist ein wichtiges Element. Hier kommen etwa Vereine, Gesellschaften bürgerlichen Rechts oder aber Stiftungen in Frage. Letztlich ist auch die Frage der Finanzierung der Belegschaftsanteile eine nicht unbedeutende. Es macht einen Unterschied, ob ArbeitnehmerInnen die Aktien aus ihrem Privatvermögen erwerben oder ob der/die ArbeitgeberIn die Aktien finanziert. Im ersten Fall wäre eine Einschränkung der Verfügbarkeit etwa durch Einbringung in eine Stiftung kaum vorstellbar, im zweiten Fall dagegen kein Problem.

5.6. Strategisches Eigentum aus der Sicht von AK und ÖGB

Die Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen begrüßen die Schaffung von strategischem Eigentum und sehen in der Mitarbeiterbeteiligung durchaus einen Weg, wie dieses realisiert werden kann. Es muss jedoch klar sein, dass die Anteile der Belegschaft in der Praxis meist nur sehr gering sind (im Durchschnitt maximal 5 %) und daher Abstimmungen mit anderen strategischen EigentümerInnen notwendig sein werden, um ein entsprechendes Gewicht in der Hauptversammlung zu erlangen. Es muss jedoch auch klar herausgestrichen werden, dass Aktien Risikokapital darstellen und die Gefahr von Vermögensverlusten dadurch immer gegeben ist. Bei der Modellgestaltung ist daher darauf zu achten, dass das Risiko für die Beschäftigten in einem übersehbaren Ausmaß bleibt. Weiters wird auch darauf geachtet werden müssen, dass die Verfügbarkeit des Einkommens durch Mitarbeiterbeteiligungsmodelle nicht unzumutbar eingeschränkt wird, da dadurch gewerkschaftspolitische Grundprinzipien durchbrochen werden würden. Und letztlich wird der Erfolg von strategischen Beteiligungsmodellen zusätzlich davon abhängen, ob es gelingt, die Stimmrechte im Sinne einer arbeitnehmerInnenorientierten Strategie wahrzunehmen und damit dem Shareholder-Value-Denken vieler institutioneller Anleger entsprechend entgegenzuwirken.

Eines sollen Mitarbeiterbeteiligungsmodelle im Sinne von strategischem Eigentum aber mit Sicherheit nicht: Die Rolle und Aufgaben des Staates ersetzen. So sehr Modelle zur Bildung von strategischem Eigentum sinnvoll sein mögen, sie dürfen nicht dazu herangezogen werden, weite-

ren Privatisierungen von Schlüsselunternehmen Vorschub zu leisten und den staatlichen Anteil allmählich durch private strategische Anteile zu ersetzen. Mitarbeiterbeteiligungsmodelle können bestenfalls – abhängig von der jeweiligen Eigentümerkonstellation – als Ergänzung zur Festigung eines Kernaktionariats eingesetzt werden.

6. Risiken und deren Vermeidung

■ Vermögensrisiko

Zum möglichen Verlust des Arbeitsplatzes und damit des laufenden Einkommens kommt im Fall der Insolvenz des Unternehmens auch das Risiko des Vermögensverlustes hinzu. Die Anteile verlieren an Wert und können nicht mehr oder nur mehr zu einem weit niedrigeren Wert verflüssigt werden. Durch den Insolvenzausgleichsfonds werden Vermögensverluste aus Beteiligungen nicht ersetzt. Dieses Risiko kann durch die Gestaltung des Modells (z.B. Stille Gesellschaft ohne Verlustteilnahme), Rückkaufmöglichkeiten zu einem fix vereinbarten Preis oder durch Garantien (z.B. Austria Wirtschaftservice GmbH) abgesichert werden. Das Vermögensrisiko kommt nicht nur im Falle einer Insolvenz zum Tragen, sondern auch wenn die ArbeitnehmerInnen ihre Anteile zu einem ungünstigen Zeitpunkt, z.B. aufgrund eines Geldmangels, verkaufen müssen.

■ Risikostreuung

Durch Mitarbeiterbeteiligung wird das angesparte Vermögen des Beteiligten nicht gestreut. Vermögensverluste haben dann fatale Folgen. Um die Vermögensverluste der Beschäftigten in Grenzen zu halten, sollten Limits für die Beteiligungshöhe vorgesehen werden

(eventuell nach Beschäftigtengruppen oder Einkommenshöhe differenziert).

- **Beteiligungsfinanzierung mit Fremdkapital**

Manche Unternehmen gewähren den ArbeitnehmerInnen zur Finanzierung und als Anreiz für die Mitarbeiterbeteiligung Darlehen. Dies kann vor allem im Krisenfall zu unüberwindbaren finanziellen Belastungen für die Beteiligten führen. Sie haben dann nicht nur einen Teil ihres Vermögens verloren, sondern zusätzliche Belastungen aus der Rückzahlung der verbliebenen Schulden.

- **Sperrfristen**

Sperrfristen verhindern in vielen Modellen (auch im Einkommensteuerrecht) einen Ausstieg aus der Beteiligung, weshalb auf diese verzichtet werden sollte. Außerordentliche Kündigungsmöglichkeiten, etwa für den Fall persönlicher Notsituationen, sind empfehlenswert.

- **Die wirtschaftliche Lage des Unternehmens**

Die wirtschaftliche Lage des Unternehmens sollte als Grundlage für die Mitarbeiterbeteiligung herangezogen werden, dazu zählt jedenfalls ein aktueller Jahresabschluss. Chancen und Risiken für die Beschäftigten sind abzuwägen. Vollständige Transparenz ist Voraussetzung, um das notwendige Vertrauen zwischen Belegschaft und Geschäftsführung aufzubauen.

- **Freiwilligkeit**

Mitarbeiterbeteiligungen sollten nur auf Freiwilligkeit beruhen. ArbeitnehmerInnen, die einer Mitarbeiterbeteiligung aus welchen Gründen auch immer ablehnend gegenüberstehen oder deren finanzieller Spielraum eine Beteiligung nicht erlaubt, sollten nicht zu einer

Mitarbeiterbeteiligung „überredet“ oder gar gezwungen werden.

- **Einfache Modellgestaltung**

Das Beteiligungsmodell sollte möglichst einfach, klar und transparent sein. Komplizierte Modellkonstruktionen sind zu vermeiden.

- **Mitsprache-, Informations- und Schulungsmöglichkeiten**

Für die Beteiligten sollten entsprechende Mitsprache-, Informations- und Schulungsmöglichkeiten vorgesehen werden. Viele MitarbeiterInnen haben kaum Erfahrung im Umgang mit Aktien bzw. anderen Beteiligungsformen. Der Betriebsrat ist jedenfalls aktiv in den Prozess einzubeziehen. Er hat die Anliegen der Belegschaft zu vertreten und kann auch wichtige Aufgaben (Koordination, Information, Aufklärung etc.) wahrnehmen. Beteiligte ArbeitnehmerInnen benötigen laufend Informationen über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens. Schulungsmaßnahmen für den Umgang mit Risikokapital sind vorzusehen.

7. Zur Position von AK und ÖGB

Weder die Arbeiterkammer noch der ÖGB stellen sich prinzipiell gegen Mitarbeiterbeteiligung, haben jedoch eine sehr differenzierte Position. Die Arbeiterkammern haben sich schon Anfang der 90er Jahre intensiv mit dem Thema auseinandergesetzt und im AK Memorandum ihre Position dargelegt: Mitarbeiterbeteiligung kann für ArbeitnehmerInnen in Hinblick auf Partizipation an Gewinn und Substanzwert, Informations- und Mitwirkungsrechte und den Bestand des Unternehmens neue Möglichkeiten und Chancen eröffnen. Jedes zur Diskussion gestellte Modell muss jedoch sorgfältig geprüft werden. Grundvoraussetzung muss die absolute Freiwilligkeit der Teilnahme jedes und jeder Einzelnen sein. Eine ähnliche Auffassung vertritt auch der ÖGB. Im Rahmen des Bundeskongresses 1991 wurde eine offizielle Position zur Mitarbeiterbeteiligung abgegeben. Die Gewerkschaft hebt hervor, dass Mitarbeiterbeteiligung kein Ersatz und keine Alternative für die Mitbestimmung gemäß Arbeitsverfassungsgesetz sein darf. Der ÖGB gibt ferner zu Bedenken, dass die Möglichkeiten, den Lohn nach freien Stücken zu verwenden bzw. den Arbeitsplatz zu wechseln, durch Mitarbeiterbeteiligung eingeschränkt werden können.

8. Checkliste

Motive

- Welche Erwartungen verbindet die Arbeitgeberseite mit der Mitarbeiterbeteiligung?
- Welche Erwartungen haben ArbeitnehmerInnen?
- Von wem geht die Initiative aus?
- Sind die Motive aus Sicht der ArbeitnehmerInnen problematisch?
Beispiel: zu starke Renditen-Orientierung.
- Wer profitiert von der Mitarbeiterbeteiligung, für wen könnten Probleme entstehen?
- Wie ist die Mitarbeiterbeteiligung in die Unternehmenskultur bzw. Personalpolitik eingebettet?
- Werden durch das Mitarbeiterbeteiligungsmodell besondere Leistungsanreize geschaffen?
- Wie ist das Beteiligungssystem im Gesamtkontext mit dem bestehenden Lohnsystem zu beurteilen?
- Welche Auswirkungen auf die finanzielle Gebarung des Unternehmens sind zu erwarten?

Erfahrungen

- Welche Firmen haben bereits Erfahrungen mit ähnlichen Mitarbeiterbeteiligungsmodellen gesammelt?

- Gespräch mit Betriebsrat, Beschäftigten, GeschäftsführerInnen suchen.

Die wirtschaftliche Lage des Unternehmens

- Wie ist die wirtschaftliche Lage des Unternehmens zu beurteilen – Jahresabschluss?
- Wie ist die weitere Entwicklung zu bewerten – Vorscheurechnungen, Planrechnungen?
- Welche Strategien verfolgt das Unternehmen – Produkte, Märkte, Investitionen, Börsengang, Kooperationen, Ausgliederungen, Umstrukturierungen?
- Sind Eigentümerwechsel in nächster Zeit zu erwarten?
- Wie entwickelt sich das Umfeld des Unternehmens – Branche?
- Welche Stärken und Schwächen hat das Unternehmen?
- Wie ist es um die Finanzierung des Unternehmens bestellt – Kapitalausstattung, Fremdkapitalanteil, Liquidität?

Mitbestimmung

- Sollen durch Mitarbeiterbeteiligung die Mitbestimmungsmöglichkeiten verbessert werden?
- Welche Mitbestimmungsmöglichkeiten haben ArbeitnehmerInnen derzeit – Betriebsrat, Aufsichtsrat?
- Werden den beteiligten ArbeitnehmerInnen besondere Rechte eingeräumt?

- Können/Sollen die Stimmrechte der Belegschaft gebündelt werden, um in der Haupt- / Generalversammlung effektiver aufzutreten?
- Erhalten die ArbeitnehmerInnen Stammaktien mit Stimmrecht oder Vorzugsaktien ohne Stimmrecht?
- Wird durch die Mitarbeiterbeteiligung die Sperrminorität erreicht?

Rechtliche Gestaltung des Modells

- Welche Beteiligungsform wird gewählt – Eigenkapital, Fremdkapital, Stille Gesellschaft, Genussrechte etc.? Ist vor allem von der Rechtsform des Unternehmens abhängig.
- Sollen die beteiligten ArbeitnehmerInnen am Gewinn und am Verlust der Gesellschaft teilnehmen?
- Wird eine direkte oder indirekte Beteiligungsform angestrebt?
- An welcher Gesellschaft werden die Beschäftigten beteiligt sein – Mutter oder Tochterunternehmen?
- Gibt es Sperrfristen, in der die Beteiligung nicht weiterveräußert werden kann?
- Gibt es Ausstiegsmöglichkeiten, etwa bei persönlichen finanziellen Notlagen?
- Wie wird der Veräußerungswert und der Ausstieg aus dem Modell berechnet?
- Sollen Anteile bei Verkauf innerhalb eines bestimmten „Kreises“ bleiben (Parkplatz für Beteiligungen errichten)?
- Ausstiegsmöglichkeiten bei unvorhergesehenen bzw. unerwünschten

ten Unternehmensentwicklungen vorsehen – z.B. Umstrukturierungen, Fusionen.

- Soll die Beteiligungshöhe pro MitarbeiterIn beschränkt werden?
- Soll die Verfügbarkeit der Anteile eingeschränkt werden – z.B. Vorkaufsrechte, Beschränkung der Übertragbarkeit?
- Sind Aspekte des Bankwesengesetzes (Konzessionspflicht) bzw. des Kapitalmarktrechtes (Prospektpflicht) ausreichend berücksichtigt worden?

Steuerliche Aspekte

- Wird ArbeitnehmerInnen bei der Einführung des Modells etwas geschenkt (Vorteil aus dem Dienstverhältnis, etwa 4 Aktien zum Preis von 3)? Kann die Steuerbegünstigung gemäß § 3 Abs. 1 Z 15 EStG in Anspruch genommen werden?
- Droht die Gefahr einer Mitunternehmerschaft?
- Wie sind die Erträge aus der Beteiligung zu versteuern (KESt, Endbesteuerung, Besteuerung zum laufenden Einkommenssteuertarif)?
- Welche steuerlichen Konsequenzen hat eine Veräußerung des Anteiles?

Information

- Wie soll der Diskussionsprozess mit der Belegschaft bei der Einführung des Modells aussehen?
- Gibt es Einsichts- und Kontrollrechte für die beteiligten Arbeitnehme-

rInnen – Jahresabschlüsse, Planrechnungen, Quartalsberichte?

- Sind Schulungsmaßnahmen für den Umgang mit Aktien etc. notwendig bzw. vorgesehen?
- Wie wird die laufende und aktuelle Information der beteiligten ArbeitnehmerInnen gesichert?

Die Risiken des Modells

- Um welche Beteiligungsform handelt es sich – Eigenkapital, Fremdkapital?
- Ist eine Teilnahme an Verlusten vorgesehen?
- Hat das Unternehmen besondere Risiken – z.B. Länderrisiken, Währungsrisiken, Projektrisiken?
- Ist die Ertragslage des Unternehmens stark schwankend?
- Wie hoch ist das Insolvenzrisiko des Unternehmens?

Kontrolle

- Gibt es einen Aufsichtsrat, in dem die Belegschaft vertreten ist?
- Sind zusätzliche Kontrollmechanismen vorgesehen?

Wer beteiligt sich?

- Für welche ArbeitnehmerInnengruppen bzw. ArbeitnehmerIn ist die Mitarbeiterbeteiligung vorgesehen?
- Sind Höchstgrenzen für den Bezug von Anteilen vorgesehen?

- Wie erfolgt die Finanzierung – Mitarbeiterbeteiligung statt Prämie, Barzahlung, Kreditaufnahme?
- Ist die Teilnahme am Modell freiwillig?
- Wird die Mitarbeiterbeteiligung auch ArbeitnehmerInnen aus Konzerngesellschaften angeboten?
- Wird die Teilnahme von einer Betriebszugehörigkeit abhängig gemacht?
- Sollen die Bezugsmöglichkeiten nach ArbeitnehmerInnengruppen differenziert werden?

Sonstiges

- Soll die Mitarbeiterbeteiligung vor feindlichen Übernahmen schützen?
- Welche externen Berater sollen bei der Modellgestaltung einbezogen werden?
- Welcher Zeitplan ist optimal?
- Soll das Modell einmalig oder laufend durchgeführt werden?
- Entsprechen die Regelungen dem Bankwesengesetz bzw. dem Kapitalmarktgesetz?

9. Modelle großer österreichischer Unternehmen

Im Folgenden werden exemplarisch einige Modelle von großen österreichischen Unternehmen angeführt.

AMAG

AMAG Arbeitnehmer Privatstiftung

Die Stiftung hielt lange Zeit 20 % an der Austria Metall AG und wurde im Jahr 1997 gegründet. Damals war die AMAG ein Sanierungsfall. Das Unternehmen wurde praktisch verschenkt. Um einen symbolischen Schilling wechselten die Aktien den Besitzer. Die Stiftung gibt es nach wie vor, sie hält im Jahr 2014 noch 11,1 % an der AMAG.

Ericsson

Aktien Programm

Das Aktienprogramm wird weltweit angeboten. MitarbeiterInnen können abhängig von der Höhe des Einkommens und der Funktion im Unternehmen eine gewisse Anzahl von Aktien kaufen; bis zu 7,5 % des Jahresbezuges können für Aktienkäufe verwendet werden. Die Laufzeit ist auf 3 Jahre fixiert. Ein vorzeitiger Austritt verursacht jedoch Kosten für die MitarbeiterInnen.

Erste Bank

Mitarbeiteraktien mit ermäßigtem Bezugskurs

Seit dem Börsengang 1997 wurde das Programm laufend ausgeweitet. Klar definiertes Ziel ist es, MitarbeiterInnen an das Unternehmen und dessen Erfolg zu binden. Seit 2002 wurden regelmäßig Mitarbeiteraktien im Rahmen einer von der Hauptversammlung beschlossenen Kapitalerhöhung zur Zeichnung aufgelegt. Die Zahl der MitarbeiterInnen, die EigentümerInnen der Erste Bank sind, soll kontinuierlich steigen.

EVN

Mitarbeiteraktien

Die EVN überträgt Aktien an MitarbeiterInnen. 2015 wurden 68.244 Aktien (0,04 % des Grundkapitals) an ihre Beschäftigten übertragen. Die EVN AG verfügte rund 1,12 % des Grundkapitals an eigenen Aktien.

Flughafen Wien

Belegschaftsbeteiligungsstiftung

Im November 2000 hat das Unternehmen in einem ersten Schritt 10 % des Grundkapitals zurückgekauft und in eine Mitarbeiterstiftung eingebracht. Anlass war der Verkauf der ÖIAG Anteile. Es erfolgte ein Abtausch mit einem Prämiensystem. MitarbeiterInnen sind über Privatstiftung direkt am Dividendenertrag des Unternehmens beteiligt. Die Aktien gehen nicht, auch nicht bei Kündigung oder Pensionierung, in den Besitz der MitarbeiterInnen über. Die Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung ist viertgrößter Anteilseigner der Flughafen Wien AG.

RHI Modell

Mitarbeiterbeteiligung "4plus1" Aktien

Die Mitarbeiterbeteiligungen haben ihre Laufzeit seit Juni 1999; Im Rahmen dieser „Mitarbeiterbeteiligungsaktion 4+1“ stellt die Gesellschaft den ArbeitnehmerInnen für je vier Stück erworbene Aktien der Gesellschaft eine „Gratisaktie“ zur Verfügung. Das Aktienrückkaufprogramm wird regelmäßig in der Hauptversammlung beschlossen. Das beabsichtigte Volumen des Aktienruckerwerbs lag für das Jahr 2014 bei maximal 12.000 Stück (0,03 % des Grundkapitals).

Roche

Roche Connect bietet den MitarbeiterInnen die Möglichkeit, um 20 % ermäßigte Roche-Genussscheine zu erwerben. Die Teilnahme ist freiwillig. Maximal 10 % des Jahresgehaltes können in Roche Connect investiert werden. Die erworbenen Genussscheine sind für eine gewisse Zeit gesperrt. In der Schweiz beträgt die Sperrfrist vier Jahre.

Salinen Austria

Salinen-Mitarbeiter Privatstiftung

Die Salinen-Mitarbeiterstiftung hält seit 2000 10 % an der Salinen Austria AG und wurde von EigentümerInnen und Betriebsrat gegründet. Sie wird gemeinschaftlich gelenkt und verwaltet. Neben der Gewinnausschüttung an die MitarbeiterInnen wird auch ein Fonds für soziale Not- und Härtefälle dotiert.

UNILEVER

Aktienoptionsplan für MitarbeiterInnen

2001 wurde ein Aktienoptionsplan für alle MitarbeiterInnen mit unbefristetem Dienstverhältnis beschlossen. Motiv war, den Wert des Unternehmens zu mehren. Zwischen Konzernbetriebsrat und Geschäftsleitung wurde eine Vereinbarung über den Aktienoptionsplan abgeschlossen. Die Unilever Konzernzentrale legt von Jahr zu Jahr fest, ob und wie viele Aktienoptionen jedem/er MitarbeiterIn in dem jeweiligen Jahr gewährt werden.

Voestalpine

voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung

Im Frühjahr 2000 beschloss die Bundesregierung den Verkauf sämtlicher Industriebeteiligungen der Republik. Es drohte eine unsichere Eigentümerstruktur. Die Unternehmensleitung stellte gemeinsam mit dem Betriebsrat Überlegungen zur Absicherung des Unternehmens an.

Die Vision war: Mehr als 10 % Kapitalanteil am Unternehmen für MitarbeiterInnen. Ziel war also ein Modell, das strategisches Eigentum gewährleisten sollte. Dafür waren eine längerfristige Stimmrechtsbündelung der Mitarbeiteraktien und das Aufbringen des erforderlichen Kapitals notwendig.

Im November 2000 wurde ein Zusatzkollektivvertrag abgeschlossen und in den Folgejahren noch weitere. Die Verwendung von Entgeltbestandteilen zum Aufbau einer Mitarbeiterbeteiligung wurde rechtlich abgesichert. Das Modell basiert auf mehreren Betriebsvereinbarungen.

Die Beteiligung fand in mehreren Schritten statt (2001: 5 %, 2003:

6,4 %, 2004: 10,5 %). Die treuhändisch gebündelten Stimmrechte aller MitarbeiterInnen (ca. 22.500 im Jahr 2015) werden von der voestalpine-Arbeitnehmerprivatstiftung verwaltet. Sie vertritt das gebündelte Interesse der MitarbeiterInnen bei der alljährlichen Hauptversammlung der voestalpine AG. Weiters wurde ein Vertreter in den Aufsichtsrat entsandt. Die MitarbeiterInnen haben Anspruch auf eine jährliche Dividende. Besonders erwähnenswert ist, dass die Stiftung das Risiko der Vorfinanzierung hatte – und nicht die Beschäftigten.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses können MitarbeiterInnen entweder die erworbenen Aktien auf ein Bankdepot übertragen, sie im Wege der Privatstiftung zum jeweiligen Tageskurs verkaufen oder die Aktien weiterhin durch die Privatstiftung verwalten lassen. Zur Finanzierung der Mitarbeiterbeteiligung wurden Entgeltbestandteile der MitarbeiterInnen (Teil der KV Erhöhung) herangezogen. Auch die Lohnnebenkostenersparnisse sowie die Zusatzzahlungen des/der ArbeitgeberIn wurde an die MitarbeiterInnen weitergegeben.

Da es aus strategischen Gründen notwendig war, die Anteilsrechte sofort zu besitzen und nicht sukzessive aufzubauen, musste eine Vorfinanzierung (Bankkredit) erfolgen.

Mit Stand Juni 2016 hält die „voestalpine-Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung“ 14,4 % an der „voestalpine“.

Weiterführende Literatur

-  Achatz, Markus (2002): Mitarbeiterbeteiligung: Dornröschenschlaf in Österreich, in: <http://www.uni-protokolle.de/nachrichten/id/3495/> (am 08.10.2006).
-  Bahner, Jens (2006): Mitarbeiterbeteiligung, in: *Controlling*, 18. Jg (2006), 6, 323-325.
-  Bontrup, Heinz-J.; Springob, Kai (2002): Gewinn- und Kapitalbeteiligung, Eine mikro- und makroökonomische Analyse, Wiesbaden: Gabler 2002.
-  Brinck St. (2003), Mitarbeiterbeteiligung - Ein Weg zu höherer Produktivität, Innovation, Beschäftigung und Rentabilität, Zusammenfassung verschiedener neuerer wissenschaftlicher Untersuchungen, AGP, Kassel.
-  Ebers, Mark; Gotsch, Wilfried (2006): Institutionenökonomische Theorien der Organisation, in: Kieser, Alfred; Eber, Mark (Hrsg.): Organisationstheorien, 6. Auflage, Stuttgart: Kohlhammer 2006, 247-308.
-  Elšik, Wolfgang (1999): Strategien im Personalmanagement, in: Elšik, Wolfgang; Mayrhofer, Wolfgang (Hrsg.): Strategische Personalpolitik, München und Mering: Hampp 1999, 1-27.
-  Eyer, Eckhard (2001): Vom Mitarbeiter zum Mitunternehmer, in: *Arbeit und Arbeitsrecht*, 56. Jg. (2001), 11, 498-502.
-  Eyer, Eckhard (2006): Mitarbeiterbeteiligung. Ein unterschätztes Instrument, in: *Arbeit und Arbeitsrecht*, 61. Jg. (2006), 7, 384-388.
-  FMA (2014): Allgemeine Informationen der Finanzmarktaufsicht (FMA) zu Bürgerbeteiligungsmodellen für Verbraucher, Stand: März 2014.
-  Haussmann, Thomas (2006): Entwicklungsland in Sachen Mitarbeiterbeteiligung, in: *Personalwirtschaft*, 33. Jg. (2006), 3, 46-49.

-  Hofmann, Herbert; Holzner, Christian (2002): Mitarbeiterkapitalbeteiligung – Ein internationaler Vergleich, in: *ifo Schnelldienst*, 55. Jg. (2002), 11, 7-13.
-  Höpner, Michael (2003) *Wer beherrscht die Unternehmen? Shareholder Value, Managerherrschaft und Mitbestimmung in Deutschland.*, Frankfurt a.M.: Campus.
-  Kabst, Rüdiger; Matiaske, Wenzel; Schmelter, Anja (2003): Gewinn- und Kapitalbeteiligungen in britischen, französischen und deutschen Unternehmen: Eine institutionalistisch orientierte empirische Untersuchung, in: *Zeitschrift für Personalforschung*, Vol. 17 (2003), 3, 259-277.
-  Köhler, Horst (2005): Kluft zwischen Arm und Reich verringern, Interview mit der Zeitschrift Stern am 28. 12.2005.
-  KOM (2002): „Rahmenbedingungen für die Förderung der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer“, Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen [KOM (2002) 364 endgültig].
-  Kronberger, Ralf; Leitsmüller, Heinz; Rauner, Alexander (Hrsg) (2007): Mitarbeiterbeteiligung in Österreich; Linde-Verlag.
-  Leitsmüller, Heinz Hrsg (2008): Gewinnbeteiligung - Mitarbeiterbeteiligung – zwischen Mythos und Realität, ÖGB-Verlag.
-  Mayrhofer, Wolfgang (1993): Kapitalbeteiligung für Mitarbeiter – eine betriebswirtschaftliche Analyse, in: Hofmann, Ines et al. (Hrsg.): Arbeitnehmer als Eigentümer. Ist Mitarbeiterbeteiligung ein gangbarer Weg? Wien:Orac 1993, 205-234.
-  Mehrens, Klaus; Stracke, Stefan; Wilke, Peter (2011): Die finanzielle Mitarbeiterbeteiligung praxistauglich weiterentwickeln, Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, in: WISO Diskurs, August 2011.

-  Naderer, Ruth; Zuckerstätter, Sepp (2008): MitarbeiterInnenkapital- und Gewinnbeteiligung, in: Leitsmüller, Heinz (Hrsg.), Gewinnbeteiligung – Mitarbeiterbeteiligung, Zwischen Mythos und Realität, ÖGB Verlag, Wien, 87-99.
-  Pinchot, Gifford (1988): Intrapreneuring: Mitarbeiter als Unternehmer, Wiesbaden: Gabler Verlag.
-  Schneider, Hans (2004): Erfolgsbeteiligung der Arbeitnehmer, in: Gaugler, Eduard; Oechsler, Walter A.; Weber, Wolfgang (Hrsg.): Handwörterbuch des Personalwesens, 3. Auflage, Stuttgart: Schäffer-Poeschel 2004, 712-723.
-  Schmeisser, Wilhelm (2004): Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer, in: Gaugler, Eduard; Oechsler, Walter A.; Weber, Wolfgang (Hrsg.): Handwörterbuch des Personalwesens, 3. Auflage, Stuttgart: Schäffer-Poeschel 2004, 979-989.
-  Vevera, Daniela (2005): Mitarbeiterbeteiligung am Kapital im EU Mitgliedstaat Österreich – umfassende Erhebung über Verbreitung, Motive und Anforderungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern, Ergebnisbericht der Studie, Wiener Neustadt 2005.
-  Walgenbach, Peter (2006): Institutionalistische Ansätze in der Organisationstheorie, in: Kieser, Alfred; Eber, Mark (Hrsg.): Organisationstheorien, 6. Auflage, Stuttgart: Kohlhammer 2006, 353-401.
-  Wilke, Peter (2002) 'Finanzielle Mitarbeiterbeteiligung in Europa' in: Klaus Wagner (Hrsg.) Mitarbeiterbeteiligung. Visionen für eine Gesellschaft von Teilhabern. Wiesbaden, S.152-164.

Der direkte Weg zu unseren Broschüren:

E-Mail: bw@akwien.at

Telefon: (01) 501 65 DW 2650

Fax: (01) 50165 2654

Kammer für Arbeiter und
Angestellte für Wien
Prinz-Eugen-Straße 20-22
A-1041 Wien
Telefon 0043 1 501 65 0

Stand: Oktober 2016 (6. Auflage)

Medieninhaber: Kammer für Arbeiter und
Angestellte für Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22

Gesellschaftskritische Wissenschaft: die Studien der AK Wien

Alle Studien zum Downloaden:

wien.arbeiterkammer.at/service/studien

