

# MITARBEITERBETEILIGUNG

Motive – Modelle – Risiken – Tipps

Mag Heinz Leitsmüller  
Mag<sup>a</sup> Ruth Naderer  
AK Wien, Abteilung Betriebswirtschaft



# INHALT

1. Erwartungen und Motive .....	5
2. Materielle Beteiligung.....	7
2.1. Erfolgsbeteiligung.....	7
2.2. Kapitalbeteiligung.....	8
2.2.1. Aktien .....	9
Erwerb eigener Aktien durch das Unternehmen .....	9
Stimmrechte .....	10
Steuerrechtliche Behandlung .....	10
Bewertung .....	11
Sperrfristen.....	12
Der Umgang mit Aktien .....	12
2.2.2. GmbH–Anteile .....	13
Hindernisse für eine Mitarbeiterbeteiligung.....	13
2.2.3. Mitunternehmerschaft schließt Mitarbeiterbeteiligung aus.....	14
2.2.4. Echte Stille Gesellschaft .....	14
Vertragliche Ausgestaltung .....	15
Steuerrechtliche Behandlung.....	16
Kontrollrechte des Stillen Gesellschafters.....	17
Betriebswirtschaftliche Aspekte .....	17
2.2.5. Atypische Stille Gesellschaft .....	17
2.2.6. Partiarisches Darlehen.....	18
2.2.7. Genussrechte – Schuldverschreibungen .....	18
Substanzgenussrechte.....	19
Obligationsartige Genussrechte – Gewinnschuld- verschreibung .....	20
2.2.8. Stock options – Aktienoptionspläne .....	21
Zur Problematik aus Arbeitnehmersicht.....	22
Steuerliche Behandlung.....	23
2.3. Indirekte Beteiligungsformen.....	25
2.3.1. Mögliche Formen der Zwischengesellschaft .....	26
Gesellschaft Bürgerlichen Rechts .....	27
Verein .....	27
Privatstiftung.....	28
Belegschaftsbeteiligungsstiftung .....	29

Mittelbare Beteiligung durch eine Unterbeteiligung.....	30
Treuhandenschaft.....	30
3. Steuerrechtliche Förderung .....	31
4. Arbeitsrechtliche Auswirkungen .....	33
4.1. Entgeltbegriff und betriebliche Übung .....	33
4.1.1. Auswirkungen des Verzichts auf Arbeitslohn.....	34
4.2. Einschränkungen der Gestaltungsmöglichkeiten .....	35
4.3. Gleichbehandlungsgrundsatz.....	35
4.4. Rolle des Betriebsrats und des Betriebsratsfonds .....	35
4.5. Anschaffung und Verwaltung von Aktien durch den Betriebsratsfonds? .....	36
5. Strategisches Eigentum durch Mitarbeiterbeteiligung?.....	37
5.1. Die derzeit laufenden Privatisierungsdebatte.....	37
5.2. Arbeitnehmer als strategische Eigentümer .....	38
5.3. Voraussetzungen für strategisches Eigentum .....	39
5.4. Verschiedene Modelle .....	39
5.5. Welches Modell zur Bildung von strategischem Eigentum geeignet ist .....	40
5.6. Strategisches Eigentum aus der Sicht von AK und ÖGB.....	41
6. Risiken und deren Vermeidung .....	41
6.1. Weniger Risiko durch Austria Wirtschaftsservice Garantie .....	43
7. Zur Position von AK und ÖGB.....	44
8. Checkliste.....	45
9. Modelle großer österreichischer Unternehmen.....	50
10. Weiterführende Literatur .....	54

# 1. ERWARTUNGEN UND MOTIVE

Die Mitarbeiterbeteiligung erlebt zur Zeit in Österreich eine starke Wiederbelebung, nachdem sie zu Beginn der neunziger Jahre etwas an Bedeutung verloren hat. Viele Unternehmen überlegen, ihre Beschäftigten am Erfolg des Unternehmens zu beteiligen. 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 eher nur bei größeren börsennotierten Aktiengesellschaften angeboten, da hier die gesellschaftsrechtlichen und steuerrechtlichen Regelungen klar und eindeutig sind. Beteiligungsmodelle bei Gesellschaften mit beschränkter Haftung und Personengesellschaften sind in der Praxis kompliziert (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** gibt es vor allem folgende Erwartungen an Mitarbeiterbeteiligungen:

- **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:** mehr Partizipation, Verankerung des „Shareholder–Value–Denkens“. Die ArbeitnehmerInnen sollen sich als „UnternehmerInnen“ fühlen und damit auch mehr Verständnis für Maßnahmen der Effizienzsteigerung (zB Rationalisierungen, Auslagerungen) aufbringen.

- **Flexibilisierung von Löhnen und Gehältern:** durch Mitarbeiterbeteiligung wird ein Teil des Personalaufwandes an den Unternehmenserfolg geknüpft und damit variabilisiert; zusätzlich soll das Kostenbewusstsein der ArbeitnehmerInnen steigen.
- **Verbesserung der Kapitalstruktur:** Die ArbeitnehmerInnen bringen Kapital ein, was zu einer Erhöhung des Eigenkapitals sowie Verbesserung der Liquidität führen soll – vor allem bei Kleinunternehmen.

Die **ArbeitnehmerInnen** erwarten sich 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 (zB 4 Aktien zum Preis von 3).

Ob diese Erwartungen eintreffen, hängt von vielen Faktoren ab (wirtschaftliche Lage des Unternehmens, Branchenkonjunktur, Gestaltung des Modells, Börseentwicklung, Unternehmenskultur). In vielen Fällen werden die ursprünglichen Erwartungen nicht oder nur ansatzweise erfüllt. Dies betrifft die aus Unternehmenssicht verfolgten 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 (Ausnahme Stiftungsmodell bei Voest Alpine) verfügen. Höhere Kapitalanteile sind nur bei Kleinbetrieben aufzubringen oder mit deutlich erhöhtem Risiko für die ArbeitnehmerInnen. Auch der erhoffte Motivationseffekt zur Leistungssteigerung ist in der betrieblichen Realität nicht realistisch, da es kaum einen direkten Zusammenhang zwischen der Entwicklung des Anteilswertes und der Leistung des einzelnen Arbeitnehmers gibt.

Die Verankerung des Shareholder-Value-Denkens in den Köpfen der ArbeitnehmerInnen ist ein wichtiges Ziel der Arbeitgeberseite. Das unternehmeri-

sche Denken soll in den Köpfen der MitarbeiterInnen verstärkt Platz greifen. Während die Unternehmenseite das oft tatsächlich durch Mitarbeiterbeteiligung erreicht, bleiben die ArbeitnehmerInnen trotzdem ArbeitnehmerInnen. Ihr Anteil ist in den meisten Fällen viel zu gering, um eine Ausweitung der Mitbestimmung zu erreichen. Sie sind nach wie vor von ihrem Arbeitsplatz und ihrem Lohn bzw Gehalt abhängig. Die MitarbeiterInnen erhalten zwar die Chance auf ein höheres Einkommen, was jedoch mit dem Risiko des Vermögensverlustes verbunden ist.

Als Effekte der Mitarbeiterbeteiligung bleiben somit vor allem eine Flexibilisierung von Löhnen und Gehältern sowie eine Veränderung der Unternehmenskultur in Richtung Shareholder–Orientierung.

## 2. MATERIELLE BETEILIGUNG

Bei der materiellen Beteiligung gibt es generell zwei mögliche Varianten. Die Beschäftigten werden am Kapital oder nur am Erfolg des Unternehmens beteiligt. Erfolgsbeteiligungen sind ein verbreitetes Instrument der Personalpolitik und werden vor allem unter dem Schlagwort „Flexibilisierung von Löhnen und Gehältern“ umgesetzt. Unter Kapitalbeteiligung wird die klassische „Mitarbeiterbeteiligung“ verstanden.

### 2.1. Erfolgsbeteiligung

Die Beschäftigten erhalten neben ihrem festen Lohn oder Gehalt zusätzliche Einkommenselemente, die vom Erfolg des Unternehmens abhängig sind. Leistungslohne – Entlohnungssysteme oder Prämiensysteme, die an die Quantität oder Qualität des Arbeitseinsatzes geknüpft sind – werden hier nicht behandelt. Bei der Erfolgsbeteiligung ergibt sich ein Erfolgsanteil für die Gesamtbelegschaft, der nach einem bestimmten Schlüssel auf die einzelnen Beschäftigten aufzuteilen ist.

## 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.

Zur Ermittlung des Erfolges kommen vor allem Kennzahlen aus der Gewinn- und Verlustrechnung wie Umsatz, Betriebserfolg (=EBIT), Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit (=EGT) und Jahresüberschuss in Frage. Es ist jedoch auch möglich, Kennzahlen wie Cash Flow bzw EBITDA, Produktivität oder Kostenersparnis heranzuziehen (siehe AK-Wien-Broschüre: Unternehmenskennzahlen, Werkzeuge für professionelle Betriebsratsarbeit).

Die Kennzahl kann um außerordentliche Erträge und Aufwendungen wie Rückstellungsaufösungen, Schadensfälle, Kursverluste, Anlagenverkäufe und außerordentliche Abschreibungen bereinigt werden. Der Erfolg muss nicht auf das gesamte Unternehmen, er kann auch auf einzelne Betriebe, Abteilungen oder Profitcenter 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, Angestellte – Arbeiter, Betriebszugehörigkeit, Belegschaftsgruppen 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 Arbeitgeber werden sie als Betriebsausgabe behandelt. Es handelt sich demnach um Arbeitslohn mit sämtlichen Lohnnebenkosten.

## 2.2. Kapitalbeteiligung

Die Kapitalbeteiligung basiert auf einer Kapitaleinlage der Beschäftigten. Zu den bisherigen Kapitalgebern treten neue MitarbeiterInnenkapitalgeber hinzu.

Eine Beteiligung der MitarbeiterInnen am Erfolg des Unternehmens resultiert in der Folge aus ihrer Kapitaleinlage. Die Mitarbeiterinlage kann sowohl Eigen– als auch Fremdkapitalcharakter haben. Alle möglichen Formen der schuld– und gesellschaftsrechtlichen Verflechtungen von Beschäftigten und arbeitgebendem Unternehmen sind denkbar. Die Grundlage der Beteiligung liegt jedenfalls außerhalb des Arbeitsvertrages.

### 2.2.1. 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 im Rahmen von Privatisierungen.

Aktien verbrieften folgende Rechte:

- Eine Aktie verbrieft einen Anteil am Grundkapital einer Aktiengesellschaft (AG) und damit an deren Vermögen. Als Aktionär ist man Miteigentümer an einem Unternehmen.
- Darüberhinaus haben Aktionäre das Recht auf einen Anteil am Unternehmensgewinn, 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.

### Erwerb eigener Aktien durch das Unternehmen

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 18 Monaten ArbeitnehmerInnen, leitenden Angestellten, Mitgliedern des Vorstandes oder auch Aufsichtsräten der Gesellschaft oder eines mit ihr verbundenen Unternehmens zum Erwerb angeboten werden,

### **Stimmrechte**

Den Beschäftigten können entweder Stammaktien oder Vorzugsaktien angeboten werden. Ein Stimmrecht in der Hauptversammlung haben nur die Inhaber von Stammaktien, wobei das Stimmrecht von der Höhe der Beteiligung abhängig ist. Die Mitarbeiteraktionäre haben so die theoretische Möglichkeit, in die Entscheidungsfindung miteinzugreifen. Besitzer von Vorzugsaktien haben hingegen kein Stimmrecht. Sie werden in der Regel 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 die Sperrminorität von 25% in der Hauptversammlung bei weitem nicht erreicht wird. Daher gewähren selbst Stammaktien nur in den seltensten Fällen eine Einflussnahme auf Unternehmensentscheidungen. Nur bei weniger kapitalintensiven Klein- und Mittelbetrieben ist ein höherer Anteil der Belegschaftsaktien realisierbar. Ist es das vorrangige Ziel der Belegschaft, die Mitbestimmung auszuweiten, führen Belegschaftsaktien demnach kaum zum Erfolg. Belegschaftsaktien sind kein geeigneter Ersatz für bestehende Mitbestimmungsrechte im Rahmen des § 110 Arbeitsverfassungsgesetzes und für die Mitwirkung der BelegschaftsvertreterInnen im Aufsichtsrat einer Aktiengesellschaft.

### **Steuerrechtliche Behandlung**

Dividenden aus Aktien unterliegen der 25%igen Kapitalertragsteuer (KESt). Das Unternehmen ist verpflichtet, die Kapitalertragsteuer einzubehalten und an das Finanzamt abzuführen. Damit ist die Einkommensteuer abgegolten (Endbesteuerung).

Der 730 Euro Veranlagungsfreibetrag entfaltet jedoch seine Wirkung für Dividendenerträge nicht. Das bedeutet, dass Dividendenerträge unter 730 Euro für ArbeitnehmerInnen nicht steuerfrei sind und die Kapitalertragsteuer auch nicht rückerstattet wird. Trotzdem kann eine Veranlagung in der Einkommensteuer-

erklärung für ArbeitnehmerInnen vorteilhaft sein, weil bei der Veranlagung die Dividendenerträge mit dem halben Durchschnittsteuersatz versteuert werden. Für ArbeitnehmerInnen mit niedrigen bis durchschnittlichen Lohneinkünften kann sich so eine Steuerbelastung ergeben, die geringer als die 25%ige Kapitalertragsteuer ist. Die Differenz zwischen bezahlter Kapitalertragsteuer und ermittelter Einkommensteuer wird dann vom Finanzamt rückerstattet.

Ob Kursgewinne aus Aktien der Einkommensteuer unterliegen, hängt vom Zeitraum ab, der zwischen dem Kauf und Verkauf liegt. Werden Aktien innerhalb der ‚Spekulationsfrist‘ (derzeit ein Jahr) ab Kauf wieder verkauft, muss der Kursgewinn in der Einkommensteuererklärung deklariert werden. Später müssen Kursgewinne nicht mehr versteuert werden.

Erhalten die MitarbeiterInnen Aktien gratis oder verbilligt vom Unternehmen, dann kommen sie in den Genuss der § 3 (1) Z 15 lit b EStG Förderung<sup>1</sup>. Wenn sie ihre Aktien dann zwischen dem ersten und fünften Jahr verkaufen, müssen sie den Vorteil nachversteuern.

## **Bewertung**

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 jeder Fluktuation von beteiligten Beschäftigten 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).

1 Siehe auch Kapitel 3, Steuerrechtliche Förderung der Mitarbeiterbeteiligung

## Sperrfristen

Viele Modelle sehen Sperrfristen vor, innerhalb derer die Anteile nicht verkauft werden dürfen. Sperrfristen sollen verhindern, dass die Anteile aus spekulativen Gründen rasch wieder veräußert werden. Sperrfristen sind unter anderem auch im Einkommensteuergesetz vorgesehen, wenn die Begünstigung von maximal 1.460 Euro gemäß § 3 Abs 1 Z 15b EStG in Anspruch genommen wird. Die Bindungsfrist beträgt hier mindestens 5 Jahre. Sie hat jedoch nur die Konsequenz, dass bei Nichteinhaltung eine Nachversteuerung zu erfolgen hat.

Sperrfristen, die ein Verkaufsverbot zum Inhalt haben, sind problematisch, weil ArbeitnehmerInnen während dieser Bindungsfrist keine Verfügungsmacht über ihr erspartes Vermögen haben. Für Notfälle – Scheidung, Großreparaturen etc – sollten jedenfalls Ausnahmeregelungen vorgesehen werden. Eine Sperrfrist bedeutet auch, dass Anteile bei sinkenden Kursen nicht verkauft werden können. 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 sowie an der allgemeinen wirtschaftlichen und politischen Entwicklung. Auch irrationale Faktoren wie Meinungen, Stimmungen und Gerüchte können die Kursentwicklung beeinflussen. Als Aktionäre sind MitarbeiterInnen am Unternehmen 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 haben sie auch nicht die notwendige Information über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens und des Marktes. Informations– und Aufklärungsarbeit ist daher unbedingt notwendig, um finanzielle Verluste durch Kauf– bzw Verkaufentscheidungen möglichst auszuschließen.

## 2.2.2. 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 aber 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 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 als ungeeignet. Die vollgesellschaftliche Beteiligung von MitarbeiterInnen ist eher in kleinen Unternehmen mit wenig ArbeitnehmerInnen und bei 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 Zwischengesellschaften, Unterbeteiligungen oder Treuhandschaften an.

Gewinnanteile aus GmbH-Anteilen unterliegen der 25%igen Kapitalertragsteuer (KESt). Damit ist die Einkommensteuer für MitarbeiterInnen abgegolten (Endbesteuerung). Der 730 Euro Veranlagungsfreibetrag entfaltet seine Wirkung für Gewinnanteile aus GmbH-Anteilen nicht. Dies bedeutet, dass die bezahlte KESt nicht rückerstattet wird, wenn die MitarbeiterInnen eine Einkommensteuererklärung machen. Wie bei der Besteuerung von Dividenderträgen aus Aktien kann eine Veranlagung (halber Durchschnittsteuersatz) jedoch vorteilhaft sein.

### 2.2.3. Mitunternehmerschaft schließt Mitarbeiterbeteiligung aus

Mitunternehmerschaft ist keine Mitarbeiterbeteiligung und schließt Mitarbeiterbeteiligung aus. 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 Pflichten und Rechte 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 Arbeitnehmer im Sinne des Einkommensteuergesetzes und damit steuerliche Vorteile (begünstigte Versteuerung der Sonderzahlungen etc) verlieren. Sowohl die Gewinnanteile als auch die Vergütungen für die Arbeitsleistungen in der Gesellschaft werden Einkünfte aus Gewerbebetrieb.

### 2.2.4. Echte Stille Gesellschaft

Die Stille Gesellschaft ist eine interessante Form für Mitarbeiterbeteiligung, die sich für alle Rechtsformen eignet, auch für die GmbH. Bei Personengesellschaften ist die Stille Gesellschaft oft die einzig mögliche Form, weil eine direkte Beteiligung als Gesellschafter zu einer Mitunternehmerschaft führt – dadurch verlieren ArbeitnehmerInnen ihre Stellung als Arbeitnehmer im Sinne des Einkommensteuergesetzes und daraus resultierende steuerliche Vorteile (zB Sonderzahlungen).

Unter „Stiller Gesellschaft“ wird gemäß § 178 HGB eine Beteiligung des Stillen Gesellschafters an einem Handelsgewerbe, das ein anderer betreibt, durch Leistung einer Vermögenseinlage verstanden, die in das Vermögen des Inhabers des Handelsgewerbes übergeht. Die typische Stille Beteiligung vermittelt einen Anspruch am Gewinn und/oder Vermögen (bzw von Teilen dessen) 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 weitgehende 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 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 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 nicht den Gewinnanteil.

Es kann vereinbart werden, dass der Stille Gesellschafter auch an den **Verlusten** der Gesellschaft teilnimmt. Bei der Beteiligung von MitarbeiterInnen empfiehlt sich jedoch, eine Verlustteilnahme auszuschließen, um das Risiko für die ArbeitnehmerInnen zu reduzieren. Steuerliche Vorteile nach § 3 Abs 1 Z 15b EStG gehen dann jedoch verloren (weil es sich nicht mehr um Risikokapital handelt). Dies ist jedoch nur dann relevant, wenn die Beteiligung unentgeltlich oder verbilligt an die ArbeitnehmerInnen abgegeben wird.

## Steuerrechtliche Behandlung

Bei Abschluss einer Stillen Gesellschaft mit einer Kapitalgesellschaft fällt mit der Einzahlung der Kapitaleinlage Gesellschaftsteuer von 1% des Kapitalbetrags an, die das Unternehmen zu bezahlen hat. 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 Mitarbeiter fallen bei Abschluss der Stillen Gesellschaft und bei Einzahlung der Kapitaleinlage an das Unternehmen keine Steuern und Gebühren an.

Erwirbt ein Mitarbeiter eine Stille Beteiligung am Unternehmen seines Arbeitgebers verbilligt oder unentgeltlich, so ist der von ihm bezogene Vorteil bis zu einem jährlichen Betrag von 1.460 Euro steuerfrei, wenn die Stille Beteiligung allen oder bestimmten Gruppen (z.B. alle Außendienstmitarbeiter) von MitarbeiterInnen gewährt und mindestens 5 Jahre lang gehalten wird. Bei Beendigung der Stillen Gesellschaft vor Ablauf dieser 5 Jahre ist der Vorteil nachzuversteuern, außer das Dienstverhältnis endet ebenfalls. Voraussetzung für die Anwendung der Befreiung nach § 3 Abs 1 Z 15 b EStG ist die Verlustbeteiligung neben der Gewinnbeteiligung oder eine vertraglich geregelte Nachrangigkeit im Insolvenzfall. Das Verlustrisiko der Beteiligung durch Insolvenz des Unternehmens kann bei Klein- und Mittelbetrieben durch eine Garantie der Austria Wirtschaftsservice GmbH uU abgesichert werden.

Um eine gesicherte Anwendung der Befreiungsbestimmungen und eine eindeutige Qualifikation als stille Gesellschaft zu erreichen, sollte eine Detailabstimmung mit dem Veranlagungsreferat vorgenommen werden. Die Beurteilung kann im Einzelfall unterschiedlich sein.

Bei den ArbeitnehmerInnen ist der erhaltene Gewinnanteil (die Vergütung gemäß § 27 Abs 1 Z 2 EStG) den Einkünften aus Kapitalvermögen zuzuzählen. Der Gewinnanteil unterliegt der Kapitalertragsteuer von 25% (keine Endbesteuerung). Die Kapitalertragsteuer ist vom Unternehmen einzubehalten und an das Finanzamt abzuführen. Der Gewinnbeteiligte muss den Gewinnanteil in seiner Steuererklärung angeben und kann sich die Kapitalertragsteuer auf seine Einkommensteuerschuld anrechnen lassen. Wenn MitarbeiterInnen

weniger als 730 Euro (Veranlagungsfreibetrag) Gewinnanteil neben ihren lohnsteuerpflichtigen Einkünften haben, können sie sich die KEST zur Gänze ‚zurückholen‘. Bei Gewinnanteilen über 730 Euro jährlich muss eine Einkommensteuerveranlagung vorgenommen werden.

Verlustanteile aus der Stillen Gesellschaft sind nicht mit anderen positiven Einkünften verrechenbar, sondern sind zeitlich unbegrenzt auf „Wartetaste“ zu legen und mit späteren Gewinnanteilen zu verrechnen. Beim Verkauf einer Stillen Gesellschaft fallen keine zusätzlichen Steuern und Abgaben an. Bei Vererbung oder Schenkung einer Gewinnbeteiligung ist Erbschafts- und Schenkungssteuer zu zahlen, wobei die Steuer vom aushaftenden Kapitalbetrag berechnet wird.

### **Kontrollrechte des Stillen Gesellschafters**

Das Ausmaß der Kontrollrechte unterliegt der völligen Vertragsfreiheit. Kontrollrechte stehen grundsätzlich jedem einzelnen Stillen Gesellschafter zu. Gemäß § 183 HGB 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. Der Arbeitnehmeranteil am Gesamtkapital ist in der Regel jedoch gering. 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.

### **2.2.5. Atypische Stille Gesellschaft**

Die atypische Stille Gesellschaft wird unter Umständen als Mitunternehmerschaft gewertet und eignet sich daher kaum für Mitarbeiterbeteiligung.

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 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 mindern in diesem Fall den Gesamtgewinn des Unternehmens nicht.

### 2.2.6. Partiarisches Darlehen

Partiarische Darlehen sind Kredite mit einer ertragsabhängigen Verzinsung. Das partiarische Darlehen ist eine gute Alternative zur echten Stillen Gesellschaft, wenn eine gewinnabhängige Beteiligung ohne Mitspracherechte angestrebt wird, das Unternehmen keinen Zuschuss gibt und das Risiko des Vermögensverlustes ausgeschlossen werden soll. Im Unterschied zur stillen Gesellschaft muss das Darlehen nach einer bestimmten Zeit auf jeden Fall in gleicher Höhe zurückbezahlt werden. Eine Teilnahme am Verlust gibt es nicht, wohl aber am Gewinn.

Die § 3 Abs 1 Z 15b EstG Förderung wird nicht angewandt, weil es sich nicht um eine Risikobeteiligung handelt. Beim partiarischen Darlehen erfolgt im Unterschied zur Stillen Gesellschaft kein automatischer KESt Abzug. Eine grundsätzliche Einkommensteuerpflicht liegt wie bei der Stillen Gesellschaft vor.

### 2.2.7. Genussrechte – Schuldverschreibungen

Genussrechte, auch Schuldverschreibungen genannt, sind vertraglich begründete vermögensrechtliche Ansprüche wie sie typischerweise Gesellschafter haben. Genussrechte beruhen jedoch auf einer Gläubigerstellung. Inhaber von Genussscheinen haben normalerweise keine Mitwirkungsrechte. MitarbeiterInnen sind Gläubiger (Fremdkapital). Aus diesem Grund gibt es auch keine steuerliche Förderung gemäß § 3 (1) Z 15 lit b EStG.

Die Gestaltungsmöglichkeiten sind bei Genussrechten vielfältig. 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. Normalerweise haben ArbeitnehmerInnen keine Einsichts-, Kontroll- oder Verwaltungsrechte, doch auch diese Rechte lassen sich vertraglich anders regeln. Gesetzlich zulässig ist in jedem Fall ein Stimmrecht, die Teilnahme an den Gesellschafterversammlungen oder die Einbeziehung in einen Beirat. Auf Grund dieser Bandbreite eignet sich das Genussrecht auch für ein mehrstufiges System der Mitarbeiterbeteiligung mit unterschiedlicher „Intensität“.

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.

### **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 (25% KESt). Bei Substanzgenussrechten gilt die KESt als Endbesteuerung, wenn die Substanzgenussrechte in Genussscheinen verbrieft sind. Sind die Genussrechte hingegen nicht verbrieft, unterliegen sie nicht dem KESt Abzug. Die Besteuerung der Erträge erfolgt nach Tarif. Der Freibetrag für die unentgeltlich oder verbilligte Abgabe von Beteiligungen an Arbeitnehmer in Höhe von 1.460 Euro jährlich steht zu.

### **Obligationsartige Genussrechte – Gewinnschuldverschreibung**

Obligationsartige Genussrechte gewähren eine Beteiligung am Gewinn, nicht jedoch am Substanzwert. Die Inhaber (MitarbeiterInnen) haben Anspruch auf Kapitalrückzahlung und Verzinsung. Es handelt sich dabei nicht um eine feste, sondern eine gewinnabhängige Verzinsung.

Steuerlich werden obligationsartige Genussrechte beim Unternehmen wie Fremdkapital behandelt. Ausschüttungen stellen daher einen zinsenähnlichen Aufwand dar und sind steuerlich abzugsfähig (Betriebsausgabe). Bei den ArbeitnehmerInnen gelten Ausschüttungen als Einkünfte aus Kapitalvermögen (25% KESt). Es erfolgt zwar der KESt Abzug, eine Endbesteuerung ist bei obligationsartigen Genussrechten aber nur dann möglich, wenn ein Anbot an einem unbestimmten Personenkreis („public placement“) erfolgt.

Bei obligationsartigen Genussrechten ist eine Gestaltung analog der echten stillen Beteiligung sinnvoll. Allerdings ist hier auch eine reine Beteiligung ohne Vermögensbeteiligung möglich. Ein Zuschuss vom Arbeitgeber ist mit steuerlich begünstigter Wirkung aber nicht möglich. Zu beachten ist, dass ebenso wie bei der echten Stillen Gesellschaft eine Endbesteuerung nicht eintritt, wenn kein „public placement“ vorliegt. Der Veranlagungsfreibetrag entfaltet, wenn keine Endbesteuerung eintritt, jedoch seine Wirkung.

## 2.2.8. Stock options - Aktienoptionspläne

Stock options sind keine klassische Form der Mitarbeiterbeteiligung, weil die Begünstigten fast immer Führungskräfte und leitende Angestellte sind. Dieses aus Amerika kommende Modell ist mittlerweile jedoch auch in Österreich als Entlohnungs- und Anreizsystem für ManagerInnen verbreitet.

Die betriebliche Praxis zeigt, dass es viele verschiedene Modelle gibt, die jedoch alle ähnlich funktionieren. Begünstigte erhalten neben ihrer regulären Vergütung Aktienoptionen. Dadurch wird ihnen das Recht eingeräumt, Aktien ihres Unternehmens zu einem späteren Zeitpunkt zu einem heute fixierten niedrigen Preis (=Bezugskurs) zu erwerben. Führungskräfte in Amerika erhalten zumeist 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.

Das folgende Fallbeispiel soll das Funktionieren von Optionen verdeutlichen. Der Aktienkurs des Unternehmens XY liegt im Jänner 2006 bei 150 Euro. Das Unternehmen schließt mit den Führungskräften im Jänner 2006 einen Optionsvertrag, der ihnen das Recht einräumt, frühestens ab Jänner 2009 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 Unternehmen somit wesentlich billiger beziehen als am Kapitalmarkt. Im konkreten Fallbeispiel liegt die Ersparnis bei mindestens 50 Euro pro Aktie.

### Zur Problematik aus Arbeitnehmersicht

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 Unternehmen am Shareholder-Value, sind Aktienoptionen die logische Konsequenz. Die Shareholder Orientierung besagt, dass Führungskräfte das Unternehmen im Interesse der Aktionäre zu leiten haben. Oberstes Un-

ternehmensziel ist die Erhöhung des Unternehmenswertes. Im Mittelpunkt stehen nicht der Gewinn bzw das Wachstum des Unternehmens, sondern die Wertsteigerung für die Aktionäre. 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 Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmersicht als problematisch ist. 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, Unternehmenserschlagungen 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 problematisch, weil Führungskräfte in Österreich andere Anstellungsbedingungen haben als in den USA. Bei uns werden Vorstände im Gegensatz zu Amerika normalerweise für fünf Jahre vom Aufsichtsrat bestellt und im Regelfall erfolgt auch eine Verlängerung. Unsere Vorstände sind zumeist finanziell durch großzügige Abfertigungs– und Pensionsregeln gut abgesichert. Im Vergleich zu den USA haben die fixen Gehaltsbestandteile einen sehr viel größeren Anteil an den Gesamtbezügen. In Österreich und Deutschland besteht bei stock–options die Gefahr, dass es nicht um stärkere variable Gehälter, sondern um unveränderte Gehälter plus zusätzliche variable Beträge geht. 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 Guppe, 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.

### **Steuerliche Behandlung**

Durch das Kapitalmarktoffensivegesetz (KMOG) gibt es eine zusätzliche Begünstigung für Optionen auf den verbilligten Erwerb von Kapitalanteilen (Beteiligungen) am Unternehmen des Arbeitgebers oder an mit diesem verbundenen Konzernunternehmen. Dabei müssen folgende Voraussetzungen gegeben sein:

- Es muss sich um eine nicht übertragbare Option handeln (dh an die Person gebunden).
- Es muss ein bestimmter Zeitraum zur Ausübung der Option vorgegeben sein.
- Die Option muss sich auf Mitarbeiterbeteiligungen beziehen.
- Der Arbeitgeber muss die Option allen Arbeitnehmern oder bestimmten Gruppen von Arbeitnehmern einräumen.

Die Begünstigung ist wie folgt aufgebaut:

- Der Vorteil ist nur insoweit steuerbegünstigt, als der Wert der Beteiligung im Zeitpunkt der Einräumung der Option den Betrag von 36.400 Euro nicht übersteigt.
- Der Vorteil ist höchstens im Ausmaß des Unterschiedsbetrages zwischen dem Wert der Beteiligung (bis maximal 36.400 Euro) im Zeitpunkt der Einräumung der Option und dem Wert der Beteiligung zum Zeitpunkt der Ausübung der Option steuerbegünstigt.
- Der steuerbegünstigte Vorteil ist im Zeitpunkt der Ausübung der Option

im Ausmaß von 10% für jedes abgelaufene Jahr nach dem Zeitpunkt der Einräumung der Option, höchstens jedoch im Ausmaß 50% steuerfrei.

- **Steueraufschiebung:** Der nicht steuerbefreite Teil des steuerbegünstigten Vorteils muss erst zu einem späteren Zeitpunkt als sonstiger Bezug versteuert werden (bei Veräußerung der Beteiligung, 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 (1.460 Euro) zum Tragen kommen (5-jährige Behaltfrist, Hinterlegung).



### **Beispiel:**

Ein Arbeitgeber räumt am 15. 03. 2006 (Börsenkurs 70 Euro) einer Gruppe von Arbeitnehmern eine nicht übertragbare Option auf den Erwerb von Aktien am Arbeitgeberunternehmen ein. Jeder Arbeitnehmer kann ab 15. 03. 2008 (bis 15. 03. 2011) 1000 Aktien um je 70 Euro erwerben. Frau Huber löst ihre Option am 15. März 2011 (Börsenkurs 120 Euro) ein und kauft 1.000 Aktien.

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

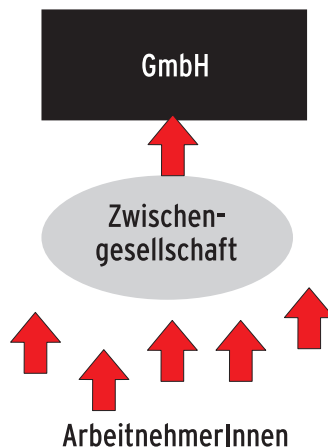
Der steuerbegünstigte Vorteil (26.000 Euro) ist zu 50% bzw 13.000 Euro steuerfrei, weil am 15.03.2011 schon 5 Jahre seit Einräumung der Option vergangen sind. Für die restlichen 13.000 Euro kommt die Steueraufschiebung zur Anwendung. Für die den begünstigten Rahmen übersteigenden Teile des Vorteils kann Frau Huber zusätzlich den Freibetrag gem § 3 Abs 1 Z 15 lit b in Anspruch nehmen, wenn

sie einen Teil ihrer Aktien bei einem Kreditinstitut hintelegt (5-jährige Behaltfrist).

Ist die Option übertragbar (nicht an die Person gebunden), ist die Begünstigung nicht anwendbar. Die kostenlose Übertragung von Optionen ist dann als Vorteil aus dem Dienstverhältnis zu bewerten (Sachbezug gemäß § 15 (2) EstG) und im Zeitpunkt der Übertragung zu versteuern.

### 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 Personalfluktuatoin konstant bleiben.
- Die Zwischengesellschaft dient als „Parkplatz“ oder Börse für Anteile.
- Probleme betreffend die Übertragbarkeit von Anteilen (Notariatsakt, Firmenbucheintragung) sollen vermieden werden.

- Zwischengesellschaft als Alternative bei Problemen aus der Mitunternehmerschaft
- Klare Trennung zwischen Arbeits– und Gesellschaftsverhältnis der ArbeitnehmerInnen
- Bündelung der Interessen, kollektive Wahrnehmung der Stimm–, Einsichts– und Kontrollrechte
- Die Altgesellschafter wollen nicht mit einer Vielzahl von Kleingesellschaften konfrontiert sein.
- Schutz vor Übernahmen: Der Unternehmensanteil bleibt fest in den Händen der Zwischengesellschaft, eine „feindliche“ oder unerwünschte Übernahme kann damit hintangehalten werden.
- Die Zwischengesellschaft dient als Drehscheibe für Informationen, Auskünfte, Wissensvermittlung.

Die Beteiligung der Zwischengesellschaft an der Arbeitgebergesellschaft kann in Form von Eigen– oder Fremdkapital erfolgen. Ebenso können die ArbeitnehmerInnen sich an der Zwischengesellschaft in Form von Eigen– oder Fremdkapital beteiligen. Es eröffnet sich somit ein breites Spektrum für eine Mitarbeiterbeteiligung. 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.

### 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 Zwischengesellschaft;
- Die Rechte werden durch einen gemeinsamen Vertreter ausgeübt;
- Die GesBR ist keine eigene Rechtspersönlichkeit. 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 gestaltet werden kann. 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 daneben Mitglied dieses Vereines.
- Steuerlich ist eine Vereinslösung (mit Kapitalanteil) meistens komplex, eine Abklärung mit dem Finanzamt ist 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, nach den Bestimmungen des Verwaltungsstrafrechts aber auch für zivilrechtliche Ansprüche.

### Privatstiftung

- Die Stiftung ist eine „seriöse Verwaltungsstelle“ 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 (zB Aktienanteile) an die Begünstigten zu einem beliebigen Zeitpunkt (etwa bei der Pensionierung) ausgeschüttet werden soll, kann individuell geregelt werden. Sinnvoll ist eine Stiftungskonstruktion, 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 bezahlen müssen, 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.
- Als besonderer Vorteil erweist sich die günstige Besteuerung. Die Einbringung von Vermögen – also der Arbeitnehmeranteile – in die Stiftung wird mit 5% besteuert. Wenn das Unternehmen Gewinne an die Stiftung ausschüttet, müssen diese in der Stiftung selbst nicht versteuert werden. Inländische Beteiligungserträge sind in der Stiftung steuerfrei, ebenso Kapitalerträge aus Geldeinlagen und sonstigen Forderungen bei inländischen Kreditinstituten bzw aus Forderungspapieren. Allerdings wurde im KMOG 2001 vorgesehen, dass für Veräußerungsgewinne und Zinserträge der Privatstiftung, die nicht im selben Jahr an die Begünstigten ausgeschüttet werden, eine 12,5% „Voraus-Körperschaftssteuer“ entrichtet werden muss.

Diese wird aber dann bei der späteren Ausschüttung an die Begünstigten wieder gutgeschrieben.

- Erst bei Ausschüttung an die Begünstigten (ArbeitnehmerInnen) werden 25 % KESt fällig.
- Als Hindernis erweist sich der Umstand, dass die Gründung einer Privatstiftung sowie die laufende Verwaltung relativ teuer und stark reglementiert ist. Der Privatstiftung muss ein Vermögen von mindestens 70.000 Euro bei der Gründung gewidmet werden. Aufwendige Verwaltungsprozeduren (Organe, Jahresabschluss, Prüfung etc.) führen zu nicht unbeträchtlichen laufenden Kosten.

### **Belegschaftsbeteiligungsstiftung**

- Diese Art der Stiftung wurde durch das Kapitalmarktöffensive–Gesetz 2001 geschaffen. Eine Privatstiftung gilt demnach dann als Belegschaftsbeteiligungsstiftung (§ 4 Abs 11 Z1c 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 Arbeitgeber, 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 der Sicht der Arbeitnehmer 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 Arbeitgebers (Stifters) an die Stiftung sind als Betriebsausgaben steuerlich abzugsfähig.
- Begünstigt dürfen ausschließlich Arbeitnehmer (einschl. früherer Arbeitnehmer sowie Partner und Kinder sein).
- Die Zuwendungen des Arbeitgebers 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 Euro für jeden Begünstigten steuerbefreit. Darüberhinaus 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. Bis zu 1.460 Euro jährlich unterliegen die Zuwendungen aber lediglich der 25%igen KEST.

### **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 hin – etwa im Firmenbuch – scheinen die ArbeitnehmerInnen nicht auf, eine Beteiligungsänderung kann ohne Notariaktsakt und Firmenbucheintragung vorgenommen werden. Als vorteilhaft erweist sich dieses Modell insoferne, 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.

### **Treuhanderschaft**

Auch die Treuhanderschaft 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 bei der GmbH kann damit eben-

falls 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 (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 1.460 Euro jährlich, soweit dieser Vorteil vom Arbeitgeber allen Arbeitnehmern oder bestimmten Gruppen seiner Arbeitnehmer gewährt wird. ...“

Demzufolge 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 1.460 Euro jährlich von der Einkommensteuer befreit. Voraussetzung ist jedoch, dass dieser Vorteil vom Arbeitgeber allen ArbeitnehmerInnen oder bestimmten Gruppen seiner ArbeitnehmerInnen gewährt wird.

Der im Steuerrecht geltende Freibetrag für Mitarbeiterbeteiligungen und bestimmte Optionen kommt auch in der Sozialversicherung zur Anwendung. Dies bedeutet, dass begünstigte Mitarbeiterbeteiligungen auch nicht dem Dienstgeberbeitrag, der Kommunalsteuer und der Sozialversicherung unterliegen.

Mitarbeiterbeteiligungen und Stock-Options werden weder in die Bemessungsgrundlage für das Entgeltfortzahlungsgesetz noch für Beendigungsansprüche 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 Arbeitgebers, die zum Beteiligungserwerb gewährt werden. Auch darf die Beteiligung nicht anstelle von Lohn oder Lohnerrhöhung gewährt werden – sie ist dann nicht unentgeltlich. Von der Einkommensteuer befreit ist nur der Vorteil aus der unentgeltlichen oder verbilligten Abgabe.



### **Beispiel:**

Der Arbeitgeber 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 5.840 Euro zum Preis von 4.380 Euro erwerben. Der vom Unternehmen gewährte ‚Rabatt‘ von 1.460 Euro muss nicht versteuert werden und unterliegt auch nicht der Sozialversicherung.

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

- Aktien und Partizipationsscheine am Unternehmen des Arbeitgebers 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 (Sonderregelung, siehe unten)

Beteiligungen als Mitunternehmer 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 ob sie einen Anspruch auf eine feste Verzinsung oder auf Gewinnbeteiligung begründen. Darunter fallen zB 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 Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber 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 Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung gemeinsam bestimmten Rechtsträger als Treuhänder möglich.

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

## 4. ARBEITSRECHTLICHE AUSWIRKUNGEN

Bei der Gestaltung von Mitarbeiterbeteiligung 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 Arbeitnehmer 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 Entgeltcha-

rakter ändern. Durch Wiederholung verliert eine Leistung den Charakter der Freiwilligkeit und die Arbeitnehmer erwerben durch die Verfestigung einer betrieblichen Übung schlüssig einen Anspruch auf die Leistung. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber keinen Verpflichtungswillen besitzt.

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

Das Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz idF KMOG sieht vor, dass ab 2001 Mitarbeiterbeteiligungen und Aktienoptionen weder in die Bemessungsgrundlage für das Entgeltfortzahlungsgesetz noch für Beendigungsansprüche einbezogen werden.

#### **4.1.1. Auswirkungen des Verzichts auf Arbeitslohn**

Der Verzicht auf Arbeitslohn ist nur bei jenen Arbeitnehmern rechtswirksam, die auch nach dem Verzicht mindestens die kollektivvertragliche Mindestentlohnung erhalten.

Unabhängig davon gilt, dass, wenn der Arbeitnehmer auf Arbeitslohn (auch über dem Mindestlohn) verzichtet und dafür einen Ersatz erhält, der Arbeitnehmer durch das Substitut nicht schlechter gestellt werden darf, als ohne Lohnverzicht. Das bedeutet für die Ausgaben von Mitarbeiterbeteiligungen, dass der Arbeitnehmer kein Kursrisiko tragen darf. Ist die Mitarbeiterbeteiligung lohnsteuerfrei, der Lohnverzicht wäre jedoch steuerpflichtig gewesen, ist die Steuerbelastung in diese Betrachtung miteinzubeziehen. Je nach Grenzsteuersatz wäre demnach trotz eines Kursverlustes von 21 % bis 50 % keine Schlechterstellung des Mitarbeiters gegeben.

Für die Ersatzzahlungen sind Auszahlungstermine festzulegen.

## 4.2. Einschränkungen der Gestaltungsmöglichkeiten

Die Bindung der begünstigten Mitarbeiteraktie an das aufrechte Dienstverhältnis ist dann sittenwidrig, wenn bei Kündigung durch den Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Entgelt in der Form entzogen wird, dass er die Aktien zurückgeben muss. Durch den Arbeitgeber darf keine einseitige Einflussnahme auf bereits verdientes Entgelt genommen werden.

Entfallen die Vorteile der Mitarbeiterbeteiligung nur bei Kündigung des Arbeitnehmers nicht aber bei Kündigung durch den Arbeitgeber, so ist auf die grundsätzliche Kündigungsfreiheit des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen. Der Mitarbeiter darf in seiner Kündigungsentscheidung nicht schlechter gestellt werden, als bei einer Arbeitgeberkündigung.

Hat der Arbeitnehmer 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 die unmittelbare und mittelbare Diskriminierung zu achten. So dürfen Minderheiten nicht schlechter gestellt werden, als der Durchschnitt der Mehrheit. Gibt es in einem Unternehmen 10% Arbeiter 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 zB 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, in wie weit es unter diese Regelung fällt.

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 jeden einzelnen Mitarbeiter angefochten werden. Die Tragweite und mögliche Umgehungen dieser Bestimmung ist noch im Einzelfall zu klären.

#### **4.5. Anschaffung und Verwaltung von Aktien durch den Betriebsratsfonds?**

Der Betriebsratsfonds ist eine eigene Rechtspersönlichkeit, die zweckgewidmetes 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 wohl 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 Mitarbeiter 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 Arbeitnehmer erworbenen Beteiligungen für den Zeitraum der Behaltefrist einem von Arbeitgeber und der Arbeitnehmervertretung bestimmten Rechtsträger zur (treuhändigen) Verwaltung übertragen werden können.

Generell ist jedoch von einer derartigen Rolle des Betriebsratsfonds abzuraten. Es ist immer zu bedenken, dass mit Aktienanteilen 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 des Betriebsratsfonds führen können.

## **5. STRATEGISCHES EIGENTUM DURCH MITARBEITERBETEILIGUNG?**

### **5.1. Die laufende Privatisierungsdebatte**

In den letzten Jahren wurde ein Großteil der ÖIAG–Unternehmen über die Börse privatisiert. Ziel dabei war vor allem die Abdeckung von Budgetdefiziten. 2000 wurde die PSK an die Bawag verkauft, die Telekom wurde an die Börse gebracht. 2001 folgte die Austria Tabak AG. Verkauft wurden auch Anteile von Flughafen Wien , VA-Tech, der Voest Alpine und im Jahr 2006 schließlich 49% der Post AG. Abgesehen davon, dass durch einen derart massiven Verkauf unter großem politischem Druck der zu erzielende Erlös erheblich nach unten gedrückt wird, wird von Seiten der Gewerkschaft und der AK eine Gefährdung von Österreich als Standort von wichtigen Unternehmensteilen, vor allem der Konzernzentralen befürchtet. Damit verbunden wäre ein Verlust von Wertschöpfung und in der Folge von Arbeitsplätzen, wie das Beispiel Semperit ja eindrucksvoll bewiesen hat. Aus diesem Grund finden sich die Unternehmen eines strategisch bedeutenden Sektors in fast allen Industrieländern mehrheitlich in inländischem Besitz.

## 5.2. Arbeitnehmer als strategische Eigentümer

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 die Arbeitnehmer nun in die Rolle des Staates schlüpfen und dessen Rolle als „strategischem“ Eigentümer 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? Und letztlich, was sind eigentlich die Aufgaben von strategischen Eigentümern?

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 einen sehr unterschiedlichen Zugang zu diesem Thema. Einige Unternehmen wollen ihren Beschäftigten im Zuge der Privatisierung Aktienpakete anbieten, ergreifen allerdings keine zusätzlichen Maßnahmen, um die Anteile auch strategisch zu nützen. In diesen Fällen ist zu erwarten, dass die neuen Aktionäre ein gutes Börsenklima nützen und ihre Anteile nach Ablauf der Sperrfrist relativ rasch in bare Münze umwandeln werden. 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, der Telekom 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 Voest Alpine – wird dagegen versucht, die Anteile der Mitarbeiter fest – etwa in einer Stiftung – zu verankern und damit das strategische Eigentum auf lange Sicht hinaus zu stabilisieren, was aber andererseits wieder den Nachteil für die Beschäftigten bringt, 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 Eigentümer des strategischen Eigentümerblocks Stimmrechte haben und diese auch tatsächlich gebündelt wahrgenommen werden können;
- ein ausreichend großer Kapitalanteil erreicht wird, um wichtige Entscheidungen – unter Umständen gemeinsam mit anderen strategischen Eigentümern (Syndikat) – beeinflussen zu können;

### 5.4. Verschiedene Modelle

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

Prinzipiell gibt es drei mögliche Varianten, wie diese Bündelung erreicht werden kann:

#### ■ 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 weiters eine Syndizierung der Stimmen erforderlich. Diese Lösung ist eine sehr einfache und relativ unbürokratische Alternative, die aber nicht verhindern kann, dass die Anteile verkauft werden können und sich das strategische Eigentum damit allmählich „verflüchtigt“.

#### ■ Variante B – **Anteilspool**

Damit dies verhindert werden kann, wird die Zwischengesellschaft (Verein etc) als Anteilspool verwendet. Wollen ArbeitnehmerInnen ihre Anteile verkaufen,

so schaltet sich die Zwischengesellschaft als „Parkplatz“ für die Anteile ein, erwirbt diese und verkauft sie an den nächsten Beschäftigten weiter. Als Problem erweist sich bei dieser Variante vor allem die Frage, 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 (zB Beendigung des Dienstverhältnisses, Pensionierung etc) an die Arbeitnehmer weitergegeben. Die Beteiligten erhalten lediglich die Dividende aus der Aktie. Bei der Belegschaftsstiftung wird die Ausschüttung der Substanz sogar dezitiert 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. Umgekehrt, soll es Ziel sein, ein möglichst stabiles strategisches Eigentum zu schaffen, wird man/frau um die Stiftungslösung wohl nicht herkommen.

Daneben spielen aber noch eine Reihe von zusätzlichen Faktoren eine wichtige Rolle. An deren Spitze ist sicherlich der steuerrechtliche Aspekt. Die Modelle sollen in der Regel möglichst steuerschonend sowohl für den Arbeitgeber 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 gestaltet sein soll, ist ein wichtiges Element. Hier kommen etwa Vereine, Gesellschaften Bürgerlichen Rechts oder aber Stiftungen in Frage. Vor allem die Stiftungen haben hier – vor allem wegen ihrer Steuerbegünstigungen – in letzter Zeit deutlich an Bedeutung gewonnen. Letztlich ist auch die Frage der Finanzierung der Belegschaftsanteile eine nicht unbedeutende. Es macht einen Unterschied, ob die Arbeitnehmer die Aktien aus ihrem Privatvermögen erwerben oder ob der Arbeitgeber 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 Interessensvertretungen 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 Regel nur sehr gering sein werden (im Durchschnitt maximal 5%), sodass in der Praxis eine Syndizierung mit anderen strategischen Eigentümern notwendig sein wird, 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 durch die Verfügbarkeit des Einkommens durch Mitarbeiterbeteiligungsmodelle nicht unzumutbar eingeschränkt wird, da dadurch gewerkschaftspolitische Grundprinzipien durchbrochen werden würden. Letztlich wird der Erfolg von strategischen Beteiligungsmodellen auch davon abhängen, ob es gelingt, die Stimmrechte im Sinne einer arbeitnehmerorientierten Strategie wahrzunehmen und damit dem Shareholder–Value–Denken vieler institutionellen Anleger entsprechend entgegenzuwirken.

## 6. RISKEN 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 (zB Stille Gesellschaft ohne Verlustteilnahme), Rückkaufmöglichkeiten zu einem fix vereinbarten Preis oder durch Garantien (zB Wirtschaftsservice GmbH) abgesichert werden. Das Vermögensrisiko kommt nicht nur im Falle einer Insolvenz zum Tragen, sondern auch wenn die Arbeitnehmer ihre Anteile zu einem ungünstigen Zeitpunkt verkaufen müssen, weil sie das Geld benötigen.

### ■ 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 darauf verzichtet werden sollte. Außerordentliche Kündigungsmöglichkeiten, etwa für den Fall von persönlichen 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 einer Teilnahme 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.

## **6.1. Weniger Risiko durch Austria Wirtschaftsservice Garantie**

Für Mitarbeiterbeteiligungen in Klein- und Mittelbetrieben gibt es die Möglichkeit, das Risiko des Vermögensverlustes zu minimieren. Die Austria Wirtschaftsservice GmbH gibt uU eine Eigenkapitalgarantie, die das Risiko der MitarbeiterInnen bei Insovenz des Unternehmens deckt. Gefördert werden Beteiligungen von MitarbeiterInnen an KMU (Klein- und Mittelbetriebe) aller Branchen mit Ausnahme von Unternehmen der Tourismus- und Freizeitwirtschaft. Die Beteiligung muss an einem Unternehmen erfolgen, das vor maximal 5 Jahren gegründet bzw übernommen wurde. Durch die Eigenkapitalgarantie werden Beteiligungen am Eigenkapital gefördert, die in Form zusätzlicher Barmittel erfolgen und eine Laufzeit von mindestens 10 Jahren mit einer er-

tragsabhängigen Verzinsung aufweisen. Es muss sich auch hier um eine echte Eigenkapitalbeteiligung – also eine Risikobeteiligung – handeln. Das Risiko wird für Beteiligungserträge bis zu 20.000 Euro pro Person zu 100 % abgedeckt, für darüber hinausgehende Beträge zu 50 %. Für die Übernahme der Garantie ist ein jährliches Entgelt von 0,5 % des Beteiligungsbetrages plus Bearbeitungsentgelt zu bezahlen.

## 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 damit auseinandergesetzt und im AK Memorandum ihre Position dargelegt: Mitarbeiterbeteiligung kann für die 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 streicht heraus, 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 die ArbeitnehmerInnen?
- Von wem geht die Initiative aus?
- Sind die Motive aus der Sicht der ArbeitnehmerInnen problematisch (beispielsweise zu starke Shareholder–Value–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?
- 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, Börsegang, 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 die 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 Arbeitnehmer 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 – vor allem von der Rechtsform des Unternehmens abhängig;
- Sollen die beteiligten ArbeitnehmerInnen am Gewinn und am Verlust der Gesellschaft teilnehmen?
- Wird eine direkte oder eine indirekte Beteiligungsform angestrebt?
- An welcher Gesellschaft werden die Beschäftigten beteiligt sein – Mutter, Tochter?
- Gibt es Sperrfristen, in der die Beteiligung nicht weiterveräußert werden kann?
- Gibt es Ausstiegsmöglichkeiten etwa bei persönlichen finanziellen Notlagen?
- Wie wird der Veräußerungswert bei Veräußerung und Ausstieg aus dem Modell berechnet?
- Sollen Anteile bei Verkauf innerhalb eines bestimmten „Kreises“ bleiben (Parkplatz für Beteiligungen errichten)?
- Ausstiegsmöglichkeiten bei unvorhergesehenen bzw unerwünschten Unternehmensentwicklungen vorsehen – zB Umstrukturierungen, Fusionen;
- Soll die Beteiligungshöhe pro Mitarbeiter beschränkt werden?
- Soll die Verfügbarkeit der Anteile eingeschränkt werden – zB Vorkaufsrechte, Beschränkung der Übertragbarkeit;

## Steuerliche Aspekte

- Wird den ArbeitnehmerInnen bei der Einführung des Modelles etwas geschenkt (Vorteil aus dem Dienstverhältnis, etwa 4 Aktien zum Preis von 3)? Kann die Steuerbegünstigung gemäß § 3, 1, 15 EStG in Anspruch genommen werden?

- Droht die Gefahr einer Mitunternehmerschaft?
- Wie sind die Erträge aus der Beteiligung zu versteuern (KESt, Endbesteuerung, Steuererklärung)?
- 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 ArbeitnehmerInnen – Jahresabschlüsse, Planrechnungen, Quartalsberichte?
- Sind Schulungsmaßnahmen für den Umgang mit Aktien etc notwendig bzw vorgesehen?
- Wie wird die laufende und aktuelle Information der beteiligten Arbeitnehmer gesichert?

### **Die Risiken des Modells**

- Um welche Beteiligungsform handelt es sich – Eigenkapital, Fremdkapital?
- Ist eine Teilnahme an Verlusten vorgesehen?
- Hat das Unternehmen besondere Risiken – zB Länderrisiken, Währungsrisiken, Projektrisiken?
- Ist die Ertragslage des Unternehmens stark schwankend?
- Wie hoch ist das Insolvenzrisiko des Unternehmens?
- Ist eine Garantie der Austria Wirtschaftsservice möglich bzw sinnvoll?

### **Kontrolle**

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

## Wer beteiligt sich?

- Für welche Arbeitnehmergruppen bzw Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmergruppen 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?

## 9. MODELLE GROSSER ÖSTERREICHISCHER UNTERNEHMEN

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

### **AMAG**

AMAG Arbeitnehmer–Privatstiftung

Die Stiftung hält 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.

### **Ericsson**

Aktien Programm

globale Aktion; MitarbeiterInnen können eine gewisse Anzahl von Aktien kaufen abhängig von der Höhe des Einkommens und der Funktion im Unternehmen; Laufzeit auf 5 Jahre fixiert; am Ende wird die erworbene Aktienzahl vom Unternehmen verdoppelt, vorzeitiger Austritt verursacht jedoch Kosten für die Mitarbeiter.

### **Erste Bank**

Mitarbeiteraktien, ermäßigter Bezugskurs; seit dem Börsengang 1997 wurde Mitarbeiterbeteiligungsprogramm laufend ausgeweitet; Behaltefrist von 1 Jahr; Klar definiertes Ziel: Mitarbeiter an das Unternehmen und dessen Erfolg binden; seit 2002 wurden regelmäßig Mitarbeiteraktien im Rahmen einer von der Hauptversammlung beschlossenen Kapitalerhöhung zur Zeichnung aufgelegt; Zahl der Mitarbeiter, die Eigentümer der Erste Bank sind, soll kontinuierlich steigen.

### **EVN**

Aktien statt Einmalzahlung

Statt einer Einmalzahlung von 200 Euro erhielten die EVN–MitarbeiterInnen

im Jahr 2004 sechs EVN–Aktien; Aktien wurden in Sammeldepot eingebracht; Kurswert der sechs Aktien lag über dem Betrag der Einmalzahlung.

## **Flughafen Wien**

Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung

Im November 2000 hat das Unternehmen in einem ersten Schritt 10 Prozent 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 Mitarbeiter über.

## **Hewlett–Packard**

Share Ownership Plan (SOP) bzw Aktienansparplan

HP Mitarbeiter können Aktien zu einem vergünstigten Preis kaufen. Die Aktien werden in New York (NYSE) gehandelt. Der Plan wird Mitarbeitern in vielen Ländern angeboten.

## **RHI Modell**

Mitarbeiterbeteiligung „4plus1“ Aktien

Laufzeit seit Juni 1999; maximal 5.840 Euro Eigeninvestment (Ausnützung der diesbezüglichen LSt–Richtlinien) – Unternehmen RHI gibt gratis 25 % dazu – maximal 1.460 Euro;

Deponie erfolgt auf dem Konzern BR–Depot – Konzern Betriebsrat übt Stimmrecht aus (MA stimmen zu).

Behaltefristen für Eigeninvestment: laufendes Kalenderjahr; für Gratsisaktien 5 Kalenderjahre (ansonsten Nachversteuerung); Sämtliche Kosten trägt das Unternehmen.

## **Roche**

Roche Connect ist ein globaler Plan. Mitarbeiter können Roche Genussscheine (stimmrechtlose Dividendenpapiere) zu einem reduzierten Preis kaufen. Ro-

che–Genussscheine werden in Zürich gehandelt. Es besteht eine fünfjährige Sperrfrist.

### **Salinen Austria**

Mitarbeiter Privatstiftung

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

### **UNILEVER**

Aktienoptionsplan für Mitarbeiter

2001 wurde Aktienoptionsplan für alle Mitarbeiter mit unbefristeten Dienstverhältnis beschlossen. Motiv war, den Wert des Unternehmens zu mehren; zwischen Konzernbetriebsrat und Geschäftsleitung wurde eine Vereinbarung über den Aktienoptionsplan abgeschlossen; Unilever Konzernzentrale legt von Jahr zu Jahr fest, ob und wieviele Aktienoptionen jedem Mitarbeiter in den jeweiligen Jahr gewährt werden.

Den Mitarbeitern wird eine gewisse Anzahl von Aktienoptionen geschenkt. Damit erhält jeder Mitarbeiter das Anrecht, nach Ablauf einer gewissen Frist (3 Jahre) Unilever–Aktien zu einem vorher bestimmten Preis (Preis von heute) zu kaufen – dann kann der Mitarbeiter die Option verkaufen oder Aktien kaufen.

In gewissen Fällen (Beendigung Dienstverhältnis, Ausscheiden einer Gesellschaft aus Unilever Österreich, Tod) ist eine vorzeitige Ausübung der Aktienoption vorgesehen.

### **Voestalpine**

voestalpine–arbeitnehmerprivatstiftung

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 die MitarbeiterInnen. Ziel war also ein Modell, das ‚strategisches Eigentum‘ gewährleisten sollte. Dafür war eine längerfristige Stimmrechtsbündelung der MitarbeiterInnen–Aktien und das Aufbringen des erforderlichen Kapitals erforderlich.

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

Die Beteiligung erfolgte in mehreren Schritten (2001: 5%, 2003: 6,4%, 2004: 10,5%). Die treuhändisch gebündelten Stimmrechte aller MitarbeiterInnen (ca 16.000 im Jahr 2004) werden von der voestalpine–arbeitnehmerprivatstiftung verwaltet. Sie vertritt das gebündelte Interesse der MitarbeiterInnen bei der alljährlichen Hauptversammlung der voestalpine AG. Es wurde auch ein Vertreter in den Aufsichtsrat entsandt. Die MitarbeiterInnen haben Anspruch auf die jährliche Dividende.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses können die Mitarbeiter 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 Lohnnebenkostensparnis des Unternehmens wurde an MitarbeiterInnen weitergegeben.

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

## **Wienerberger**

3 Aktien plus 1 gratis

2002 wurde das Beteiligungsprogramm „Wienerberger Value Aktie“ eingeführt; zur Motivation und Identifikation mit dem Unternehmenserfolg; Mitarbeitern der Wienerberger Gruppe wurde das Angebot unterbreitet, beim Kauf von maximal

45 Wienerberger Aktien zusätzlich 15 Aktien unentgeltlich als Bonusaktien zu erhalten. Die Bonusaktien sind mit einer betrieblichen Verkaufssperre von zwei Jahren belegt.

Im Jahr 2002 haben sich 285 Mitarbeiter beteiligt; 2003 nochmals 198 Teilnehmer aus neuen Ländern; 2004 wurden keine Gratisaktien ausgegeben.

## 10. 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

Besters, Hans (1992): Vermögensbildung, in: Gaugler, Eduard; Weber, Wolfgang (Hrsg.): Handwörterbuch des Personalwesens, 2. Auflage, Stuttgart Poeschel 1992, 2276–2287

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

Hausmann, 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]

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

Pinchot, Gifford (1988): *Intrapreneuring: Mitarbeiter als Unternehmer*, Wiesbaden: Gabler 1988

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