

MITARBEITERBETEILIGUNG

MOTIVE – MODELLE – RISIKEN - TIPPS



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

MITARBEITERBETEILIGUNG MOTIVE – MODELLE – RISIKEN - TIPPS

AutorInnen der Broschüre

Mag. Heinz Leitsmüller

Mag^a Ruth Naderer

Simon Schumich, M.A.

AK Wien, Abteilung Betriebswirtschaft

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

Der direkte Weg zu unseren Broschüren:

E-Mail: bw@akwien.at

Telefon: (01) 501 65 DW 2650

Fax: (01) 50165 42650

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Prinz-Eugen-Straße 20-22, A-1041 Wien

Telefon 0043 1 501 65 0

Stand: Jänner 2016 (5. Auflage)

Medieninhaber: Kammer für Arbeiter und

Angestellte für Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22

Inhalt

1. Vorwort.....	6
2. Erwartungen und Motive.....	8
3. Materielle Beteiligung	12
3.1. Erfolgsbeteiligung	12
3.2. Kapitalbeteiligung.....	15
3.2.1. Finanzmarktrechtliche Bestimmungen.....	15
3.2.2. Aktien	19
Erwerb eigener Aktien durch das Unternehmen.....	20
Stimmrechte	20
Steuerrechtliche Behandlung.....	21
Bewertung von Kapitalanteilen der Belegschaft	22
Sperrfristen	23
Der Umgang mit Aktien.....	24
3.2.3. GmbH-Anteile	24
Hindernisse für eine Mitarbeiterbeteiligung	25
3.2.4. Mitunternehmerschaft führt zu Verlust der Stellung als ArbeitnehmerIn.....	26
3.2.5. Echte Stille Gesellschaft	27
Vertragliche Ausgestaltung.....	27
Steuerrechtliche Behandlung.....	29
Kontrollrechte des Stillen Gesellschafters	30
Betriebswirtschaftliche Aspekte	30
3.2.6. Atypische Stille Gesellschaft.....	31
3.2.7. Partiarisches Darlehen.....	32
3.2.8. Genussrechte.....	32
Substanzgenussrechte	34
Qualifiziertes Nachrangdarlehen	35
3.2.9. Stock options –Aktienoptionspläne – Long Term Incentive-Pläne	35
Zur Problematik aus ArbeitnehmerInnensicht	37

Steuerliche Behandlung.....	39
3.3. Indirekte Beteiligungsformen.....	42
3.3.1. Mögliche Formen der Zwischengesellschaft	44
Gesellschaft Bürgerlichen Rechts.....	44
Verein.....	45
Privatstiftung	46
Belegschaftsbeteiligungsstiftung	47
Mittelbare Beteiligung durch eine Unterbeteiligung	48
Treuhandenschaft	49
4. Steuerrechtliche Förderung	50
5. Arbeitsrechtliche Auswirkungen.....	53
5.1. Entgeltbegriff und betriebliche Übung	53
5.1.1. Auswirkungen des Verzichts auf Arbeitslohn	54
5.2. Einschränkungen der Gestaltungsmöglichkeiten.....	54
5.3. Gleichbehandlungsgrundsatz.....	55
5.4. Rolle des Betriebsrats und des Betriebsratsfonds	55
5.5. Anschaffung und Verwaltung von Aktien durch den Betriebsratsfonds?.....	56
6. Strategisches Eigentum durch Mitarbeiterbeteiligung?	58
6.1. Die letzten Privatisierungsdebatten	58
6.2. Arbeitnehmer als strategische Eigentümer.....	58
6.3. Voraussetzungen für strategisches Eigentum	60
6.4. Verschiedene Modelle.....	60
6.5. Welches Modell zur Bildung von strategischem Eigentum geeignet ist	62
6.6. Strategisches Eigentum aus der Sicht von AK und ÖGB	63
7. Risiken und deren Vermeidung	64

8. Zur Position von AK und ÖGB.....	67
9. Checkliste.....	68
10. Modelle großer österr. Unternehmen.....	75

1. Vorwort

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



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

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

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

Rudi Kaske

AK Präsident

2. Erwartungen und Motive

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

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

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

geboten, da hier die gesellschaftsrechtlichen und steuerrechtlichen Regelungen klar und eindeutig geregelt sind und Aktien über einen Börsenwert verfügen. Beteiligungsmodelle bei Gesellschaften mit beschränkter Haftung und Personengesellschaften sind in der Praxis kompliziert (Notariatsakt, Firmenbucheintragung, Mitunternehmerschaft etc.). Es gibt aber auch für diese Gesellschaften praktikable Modelle.

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

- **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:** Stärkere Identifikation, Verankerung des „Shareholder-Value-Denkens“. Die ArbeitnehmerInnen sollen sich als „MitunternehmerInnen“ fühlen und damit auch mehr Verständnis für Maßnahmen der Effizienzsteigerung (z.B. Rationalisierungen, Kosteneinsparungen, Flexibilisierungen) aufbringen.
- **Flexibilisierung von Löhnen und Gehältern:** Durch Mitarbeiterbeteiligung wird ein Teil des Personalaufwandes an den Unternehmenserfolg oder Aktienkurs geknüpft und damit variabilisiert; zusätzlich soll das Kostenbewusstsein der ArbeitnehmerInnen steigen.

- **Verbesserung der Kapitalstruktur:** Bei einigen Modellen bringen die ArbeitnehmerInnen Kapital in das Unternehmen ein, was zu einer Erhöhung der Kapitalausstattung sowie Verbesserung der Liquidität führen soll – vor allem bei Kleinunternehmen.

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

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

Ob diese Erwartungen erfüllt werden, hängt von vielen Faktoren ab (wirtschaftliche Lage des Unternehmens, Branchenkonjunktur, Gestaltung des Modells, Börsenentwicklung, Unternehmenskultur). In der Praxis hält die Realität den oft hohen Erwartungen aber nicht Stand. Dies betrifft aus Unternehmenssicht verfolgte Ziele gleichermaßen wie Ziele von ArbeitnehmerInnen. Eine spürbare Verbesserung der Kapitalstruktur ist bei Mittel- und Großunternehmen kaum zu erreichen, da die MitarbeiterInnen bei sämtlichen bekannten österreichischen Modellen

kaum über einen Anteil von mehr als 5 % am Eigenkapital hinauskommen. Höhere Kapitalanteile sind nur bei Kleinbetrieben aufzubringen oder mit deutlich erhöhtem Risiko für die ArbeitnehmerInnen. Auch der erhoffte Motivationseffekt zur Leistungssteigerung ist in der betrieblichen Praxis nicht realistisch, da es kaum einen direkten Zusammenhang zwischen der Entwicklung des Aktienkurses und der Leistung des einzelnen Arbeitnehmers gibt.

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

In der Praxis bleiben somit vor allem die Flexibilisierung von Löhnen und Gehältern sowie der Einfluss auf Unternehmenskultur in Richtung Stärkung der Shareholder-Orientierung als spürbare Effekte übrig. Die Chance, dass auch die Erwartungen der Beschäftigten entsprechend erfüllt werden, ist meist nur dann gegeben, wenn die Modelle auf gleicher Augenhöhe zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern ausgearbeitet werden.

3. Materielle Beteiligung

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

3.1. Erfolgsbeteiligung

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

Zur Gestaltung von Erfolgsbeteiligungsmodellen

Für die Gestaltung von Erfolgsbeteiligungsmodellen ist eine klare und für alle Betroffenen nachvollziehbare Formel wichtig, die einerseits den Erfolg definiert und andererseits die Höhe der Ausschüttung und die individuelle Verteilung an die Beschäftigten festlegt. Die genaue Ausgestaltung des Modells hängt von den Zielen ab, die mit der Beteiligung verfolgt werden sollen.

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

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

Bei der Verteilung des Erfolges auf die ArbeitnehmerInnen sind mehrere Varianten möglich, wieder abhängig vom verfolgten Ziel. Es kann ein gleich hoher absoluter Betrag auf alle ArbeitnehmerInnen verteilt werden. Es ist aber auch möglich, nach bestimmten Kriterien wie Leistung, Betriebszugehörigkeit, betriebliche Funktion, etc. zu differenzieren.

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

Kritik an der Erfolgsbeteiligung

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

In wirtschaftlich erfolgreichen Zeiten führen Erfolgsbeteiligungen zu höheren Zahlungsflüssen an die Beschäftigten, in schlechteren Zeiten werden die Zahlungen meist abgesenkt oder können ganz entfallen. Es

entsteht eine „prozyklische“ Dynamik. In guten Zeiten wird dadurch eine Konjunkturüberhitzung gefördert, in schlechten Zeiten wird es schwieriger, das Wachstum anzukurbeln. Abschließend ist kritisch anzumerken, dass reine Erfolgsbeteiligungen keinen Beitrag zur Mitbestimmung leisten, da keine Beteiligung am Kapital vorliegt und in weiterer Folge auch kein Mitspracherecht in Haupt- oder Generalversammlungen besteht.

3.2. Kapitalbeteiligung

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

3.2.1. Finanzmarktrechtliche Bestimmungen

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

Konzessionspflicht nach Bankwesengesetz (BWG)

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

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

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

sionsgeschäft);

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

Prospektpflichtiges Angebot nach Kapitalmarktgesetz (KMG)

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

Ausgenommen von der Prospektspflicht nach § 3 KMG sind u.a. Unternehmen, die in Summe weniger als 250.000 Euro an Geldmitteln von Gläubigern über eine Frist von zwölf Monaten aufnehmen bzw. an maximal 150 Personen ein Darlehen angeboten haben oder nur von „Großinvestoren“ ab einem Mindestbetrag in Höhe von 100.000 Euro beziehen.

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

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

Konzessionspflicht nach Alternative Investmentfonds Manager-Gesetz (AIFMG)

Das AIFMG regelt die Alternativen Investmentfonds Manager (AIFM), welche Alternative Investmentfonds (AIF) verwalten dürfen. Zur Verwaltung von AIF sind nur AIFM berechtigt, die über eine Konzession der FMA gemäß § 4 Abs. 1 AIFMG verfügen oder die sich gemäß § 1 Abs. 5 AIFMG bei der FMA registrieren haben lassen.

Das AIFMG definiert den Alternativen Investmentfonds in § 2 Abs. 1 Z 1. In diesem Zusammenhang ist auch auf die ESMA-Leitlinien zu Schlüsselbegriffen der Richtlinie über die Verwalter alternativer Investmentfonds (AIFMD), ESMA/2013/611, zu verweisen, die bei der Frage nach dem etwaigen Vorliegen eines AIFM oder AIF eine Interpretationshilfe darstellen. Ausnahmen vom Anwendungsbereich des AIFMG sind in § 1 Abs. 3 AIFMG normiert.

Nähere Informationen hierzu bietet die Finanzmarktaufsicht (FMA) an: <http://www.fma.gv.at/de/unternehmen/investmentfonds-kag/informationen-fuerverwalter-alternativer-investmentfonds.html>

3.2.2. Aktien

Die Ausgabe von Aktien ist nur bei Gesellschaften in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft möglich. Beteiligungsmöglichkeiten gibt es entweder im Rahmen einer Kapitalerhöhung oder bei Eigentümerwechsel, etwa im Rahmen von Privatisierungen.

Aktien verbriefen folgende Rechte:

- Eine Aktie verbrieft einen Anteil am Grundkapital einer Aktiengesellschaft (AG) und damit an deren Vermögen. Als Aktionär ist man Mit-eigentümer an einem Unternehmen.
- Darüber hinaus 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 30 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 – gemäß § 12a AktG - 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 einzugreifen. Besitzer von Vorzugsaktien haben hingegen kein Stimmrecht. Sie werden für den Verzicht der Stimmrechte mit einer höheren Dividendenzahlung belohnt.

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

Daher gewährleisten selbst mit Stimmrecht versehene Stammaktien nur in den seltensten Fällen eine relevante Einflussnahme auf Unternehmensentscheidungen. Nur bei weniger kapitalintensiven Klein- und Mittelbetrieben ist ein höherer Anteil der Belegschaftsaktien realisierbar. Der Stimmrechtsanteil der Beschäftigten kann dann mehr „Wert“ werden, wenn die Gesellschaft über einen hohen Streubesitz verfügt und

nur wenige dieser Aktionäre ihr Stimmrecht wahrnehmen. Ist es ein wichtiges Ziel der Belegschaft, die Mitbestimmung zu stärken, führen Belegschaftsaktien demnach nur in wenigen Ausnahmefällen zum Erfolg. Belegschaftsaktien sind kein geeigneter Ersatz für bestehende Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates im Arbeitsverfassungsgesetz - etwa im Rahmen des § 110 ArbVG der Mitbestimmung im Aufsichtsrat einer Aktiengesellschaft.

Steuerrechtliche Behandlung

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

Der Veranlagungsfreibetrag¹ in Höhe von € 730 entfaltet seine Wirkung für Dividendenerträge nicht. Das bedeutet, dass Dividendenerträge unter 730 € für ArbeitnehmerInnen nicht steuerfrei sind und die Kapitalertragsteuer auch nicht rückerstattet wird. Trotzdem kann eine Veranlagung in der Einkommensteuererklärung für ArbeitnehmerInnen vorteilhaft sein. Für ArbeitnehmerInnen mit niedrigen bis durchschnittlichen Lohneinkünften kann sich eine Steuerbelastung ergeben, die geringer

¹ § 41 (1) Z 1 EStG

als die 27,5%ige Kapitalertragsteuer ist. Die Differenz zwischen bezahlter Kapitalertragsteuer und ermittelter Einkommensteuer wird dann vom Finanzamt rückerstattet.

Werden Aktien verkauft, ist seit 2012 die sogenannte „Kursgewinnsteuer“ (Wertpapier-KESt) abzuführen, auch sie beträgt ab 2016 27,5 %. Zu besteuern ist der jeweils entstandene Gewinn aus dem Verkauf des Wertpapiers.

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

Bewertung von Kapitalanteilen der Belegschaft

Für Aktien, die an der Börse notieren, ist der Kurs jederzeit feststellbar. Bei nicht börsennotierten Gesellschaften stellt sich jedoch das Problem der Bewertung der Anteile. Bei einer Fluktuation von beteiligten Beschäftigten müsste theoretisch eine Unternehmensbewertung vorgenommen werden, um aus- bzw. einstiegswilligen MitarbeiterInnen jenen Preis verrechnen zu können, der dem Anteil am tatsächlichen Unter-

² Siehe auch Kapitel 3, Steuerrechtliche Förderung der Mitarbeiterbeteiligung

nehmenswert entspricht. Dies wäre mit hohen Kosten und Verwaltungsaufwendungen verbunden. Es empfiehlt sich daher, Regelungen im Innenverhältnis vorzusehen (Rückkaufrechte, Zwischengesellschaften als „Parkplatz“ für Anteile etc.).

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

Sperrfristen

Viele Modelle sehen in der Praxis Sperrfristen vor, innerhalb derer die Anteile nicht verkauft werden dürfen. 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 3.000 € 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 selbst sowie an konjunkturellen oder branchenspezifischen Rahmenbedingungen. Beinahe unabhängig davon ist in der Praxis zu beobachten, dass die Börsenkurse in den letzten Jahren sehr sensibel und oft mit hohen Ausschlägen auf Ereignisse am weltweiten Finanzmarkt reagieren. Auch irrationale Faktoren wie Meinungen, Stimmungen und Gerüchte können die Kursentwicklung beeinflussen. Als Aktionäre sind MitarbeiterInnen direkt am Kapital des Unternehmens beteiligt. Im Fall der Insolvenz des Unternehmens kann ihre Beteiligung wertlos werden.

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

3.2.3. GmbH-Anteile

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

Hindernisse für eine Mitarbeiterbeteiligung

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

Als Alternative zum direkten GmbH-Gesellschafter bieten sich für MitarbeiterInnen Fremdkapitalbeteiligungen wie Darlehensverträge und die Stille Gesellschaft oder indirekte Beteiligungen über Zwischengesellschaften, Unterbeteiligungen oder Treuhandschaften an. Zu beachten ist jedoch, dass je nach Ausgestaltung der Tatbestand des konzessionspflichtigen Einlagengeschäftes gemäß Bankwesengesetz (BWG) erfüllt sein kann. Dies betrifft insbesondere reine Fremdkapitalmodelle mit einem unbedingten Rückzahlungsanspruch und ohne Risiko für den Kapitalnehmer wie etwa der rechtswirksamen Vereinbarung einer qualifizierten Nachrangigkeit im Insolvenzfall.

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

3.2.4. Mitunternehmerschaft führt zu Verlust der Stellung als ArbeitnehmerIn

Mitunternehmer ist, wer unmittelbar persönlich an einer OG oder KG beteiligt ist. Auch eine Beteiligung als Kommanditist und eine unechte stille Gesellschaft führen zu einer Mitunternehmerschaft. Das Gesellschaftsrecht sieht weitgehende 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.

3.2.5. 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, da wie erwähnt eine direkte Beteiligung von Beschäftigten als Gesellschafter zu einer Mitunternehmerschaft führt – dadurch verlieren ArbeitnehmerInnen ihre Stellung als Arbeitnehmer im Sinne des Einkommensteuergesetzes und daraus resultierende steuerliche Vorteile (z.B. Sonderzahlungen).

Unter „Stiller Gesellschaft“ wird gemäß § 179 UGB eine Beteiligung des Stillen Gesellschafters an einem Unternehmen, das ein anderer betreibt, durch Leistung einer Vermögenseinlage verstanden, die in das Vermögen des anderen übergeht. Die typische Stille Beteiligung vermittelt einen Anspruch am 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 weitgehend nach

den Bedürfnissen der Vertragspartner auszugestalten.

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

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

Vertraglich wäre es möglich, eine Verlustteilnahme auszuschließen, dies birgt allerdings das Risiko, dass ein konzessionspflichtiges Einlagengeschäft gemäß Bankwesengesetz (BWG) vorliegt. Außerdem gehen unter Ausschluss der Verlustteilnahme auch steuerliche Vorteile gemäß § 3 Abs 1 Z 15b EStG verloren, weil es sich nicht mehr um Risikokapital handelt. Die steuerlichen Vorteile sind allerdings ohnedies nur dann relevant, wenn die Beteiligung unentgeltlich oder verbilligt an die

ArbeitnehmerInnen abgegeben wird. Eine rechtswirksame, qualifizierte Nachrangigkeitserklärung könnte in der Regel ausreichend sein, um Bedenken in Bezug auf die bankrechtliche Problematik zu zerstreuen.

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

Steuerrechtliche Behandlung

Bei Abschluss einer Stillen Gesellschaft mit einer Kapitalgesellschaft fiel mit der Einzahlung der Kapitaleinlage bis zum 1.1.2016 Gesellschaftsteuer von 1 % des Kapitalbetrags an, die das Unternehmen zu bezahlen hatte. Danach wurde die Gesellschaftssteuer abgeschafft. Der Abschluss einer Stillen Gesellschaft mit einer anderen Gesellschaft ist gebühren- und steuerfrei. Die vom Unternehmen an den Stillen Gesellschafter gezahlten Gewinnanteile stellen für das Unternehmen eine abzugsfähige Betriebsausgabe dar und vermindern seine Steuerlast. Für den 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 3.000 € steuerfrei, wenn die Stille Beteiligung allen oder bestimmten Gruppen (z.B. alle AußendienstmitarbeiterInnen) von MitarbeiterInnen gewährt und mindestens 5 Jahre lang gehalten wird. Bei Beendigung der Stillen Gesellschaft vor

Ablauf dieser 5 Jahre muss der Vorteil nachträglich versteuert werden, außer das Dienstverhältnis endet ebenfalls. Voraussetzung für die Anwendung der Befreiung nach § 3 Abs 1 Z 15 b EStG ist die Verlustbeteiligung neben der Gewinnbeteiligung oder eine vertraglich geregelte Nachrangigkeit im Insolvenzfall.

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

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

Kontrollrechte des Stillen Gesellschafters

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

Betriebswirtschaftliche Aspekte

Bei entsprechender Ausgestaltung der Stillen Gesellschaft (Nachrangigkeit, Verlustteilnahme, Längerfristigkeit der Kapitalüberlassung) wird die Stille Einlage zum betriebswirtschaftlichen Eigenkapital gezählt,

wodurch sich die Kapitalstruktur und die Bonität des Unternehmens verbessern. Die Arbeitnehmeranteile am Gesamtkapital werden üblicherweise auch bei diesem Mitarbeiterbeteiligungsmodell eher gering sein. Die aus betriebswirtschaftlicher Sicht positiven Faktoren sind für die Beschäftigten im Sanierungsfall riskant. Zum Risiko des Arbeitsplatzverlustes kommt das Risiko des Vermögens- und Einkommensverlustes hinzu. Verluste aus Mitarbeiterbeteiligungen werden vom Insolvenzausgleichsfonds nicht ersetzt. Der Versuch, das Risiko mit Einschränkungen etwa bei der Teilnahme am Verlust einzugrenzen, kann andererseits wieder zu oben erwähnten Konflikten mit dem Bankwesengesetz führen.

3.2.6. Atypische Stille Gesellschaft

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

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

3.2.7. Partiarisches Darlehen

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

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

3.2.8. Genussrechte

Genussrechte beruhen, abgesehen von Substanzgenussrechten, meist auf einer Gläubigerstellung. Diese schuldrechtlich begründeten Finanzmittel werden mit vermögensrechtlichen Ansprüchen – vergleichbar jenen von Gesellschaftern – ausgestattet. In der Praxis stellen Genussrechte daher beim emittierenden Unternehmen Mezzanin-Kapital dar. Für den Fall, dass sie vorwiegend Fremdkapitalcharakter aufweisen, wird üblicherweise den Beschäftigten kein Mitwirkungsrecht eingeräumt. MitarbeiterInnen sind in diesem Fall Gläubiger und nicht Gesellschafter.

Aus diesem Grund kann auch die steuerliche Förderung gemäß § 3 (1) Z 15 lit b EStG nicht in Anspruch genommen werden.

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

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

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

Substanzgenussrechte

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

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

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

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

Qualifiziertes Nachrangdarlehen

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

Bei einem Nachrangdarlehen handelt es sich um eine Form der Finanzierung von Unternehmen, bei der es in der Regel keine Sicherheiten gibt. Im Falle der Insolvenz des Unternehmens werden zuerst alle anderen Forderungen anderer Gläubiger vollständig befriedigt und erst dann die der Nachranggläubiger. Wegen der Nachrangigkeit werden oft höhere Zinsen als bei üblichen Darlehen zugesagt. Bei einer rechtswirksam vereinbarten qualifizierten Nachrangigkeit ist in der Regel kein Konflikt mit dem Bankwesengesetz (BWG) zu befürchten, allerdings kann unter Umständen eine Prospektpflicht nach dem Kapitalmarktgesetz (KMG) ausgelöst werden.

3.2.9. Stock options –Aktienoptionspläne – Long Term Incentive-Pläne

Stock options sind keine klassische Form der Mitarbeiterbeteiligung, weil die Begünstigten fast immer Führungskräfte und leitende Angestellte sind. Dieses, aus Amerika stammende, Modell war bis zur Finanzmarktkrise 2008 auch in Österreich als Entlohnungs- und Anreizsystem für ManagerInnen stark verbreitet. Seither sind die Vergütungssysteme

von ManagerInnen – vor allem im Finanzbereich – strenger reguliert worden, mit dem Ziel, die langfristige Orientierung von Managemententscheidungen zu stärken. Statt Aktienoptionsplänen werden nun den Führungskräften meist „Long Term Incentive-Pläne“ (LTI) angeboten.

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

Bei Aktienoptionen erhalten die Begünstigten neben ihrer regulären Vergütung das Recht eingeräumt, Aktien ihres Unternehmens zu einem späteren Zeitpunkt zu einem heute fixierten niedrigen Preis (=Bezugskurs) zu erwerben. Führungskräfte in den USA erhalten zu meist Optionen (Wertpapiere), die auch an der Börse frei handelbar sind. Bei den österreichischen Modellen handelt es sich hingegen meist um Verträge zwischen Führungskräften und dem Unternehmen. Diese ‚virtuellen‘ Optionen können somit – anders als bei den meisten amerikanischen Modellen – nicht an Dritte verkauft werden. Bei LTI Programmen werden nach Erreichen von definierten Zielen dem begünstigten Management üblicherweise direkt Aktien zugeteilt, oft wird dabei ein Teil der Aktienzuteilungen erst nach Erreichen langfristiger Ziele durchgeführt.

Das folgende Fallbeispiel soll das Funktionieren von Optionen verdeutlichen. Der Aktienkurs des Unternehmens XY liegt im Jänner 20X1 bei 150 Euro. Das Unternehmen schließt zu diesem Zeitpunkt mit den Führungskräften einen Optionsvertrag, der ihnen das Recht eingeräumt, frühestens ab Jänner 20X3 eine vereinbarte Anzahl an Aktien zum Bezugskurs von 150 Euro zu kaufen, wenn der tatsächliche Aktienkurs dann bei mindestens 200 Euro liegt. Liegt der Aktienkurs dann jedoch unter 200 Euro, so ist die Option wertlos. Die Begünstigten dürfen Ak-

tien ihres Unternehmens somit wesentlich billiger beziehen als am Kapitalmarkt. Im konkreten Fallbeispiel liegt die Ersparnis bei mindestens 50 Euro pro Aktie.

Zur Problematik aus ArbeitnehmerInnensicht

Begründet wird die Einführung von Aktienoptionen mit der Motivation von Führungskräften sowie der gewollten Steuerung ihres Verhaltens in Richtung Steigerung des Unternehmenswertes. Akzeptiert man die Orientierung der Unternehmenspolitik am Shareholder-Value, sind Aktienoptionen die logische Konsequenz. Die Shareholder Orientierung besagt, dass Führungskräfte das Unternehmen im Interesse der Aktionäre zu leiten haben. Oberstes Unternehmensziel ist die Erhöhung des Unternehmenswertes. 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 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, Unternehmenszerschlagungen sowie Rationalisierungs- und Downsizingprojekte. Einkommenssteigerungen der Führungskräfte werden dann auf dem Rücken der Belegschaft und damit auch auf Kosten der Allgemeinheit erzielt.

Die Übertragung des US Modells erscheint auch deshalb problematisch, weil Führungskräfte in Österreich andere Anstellungsbedingungen haben als in den USA. In Österreich werden Vorstände üblicherweise befristet – meist für vier Jahre - vom Aufsichtsrat bestellt und im Regelfall erfolgt auch eine Verlängerung. Heimische Vorstände sind zumeist finanziell durch großzügige Abfertigungs- und Pensionsregeln gut abgesichert. Im Vergleich zu den USA haben die fixen Gehaltsbestandteile einen höheren Anteil an den Gesamtbezügen. Einige namhafte Unternehmer und Industrielle haben in Deutschland die Stock-Option-Pläne von der Deutschen Bank und Daimler Benz heftig kritisiert. Hans L. Merkle, Ehrenvorsitzender der Bosch Gruppe, vertritt etwa folgende Meinung: *„...sicher sollte der angestellte Unternehmer gewinnabhängig honoriert werden. Aber zwischen Tantieme und Stock-Options ist ein wesentlicher Unterschied. Denn die Aussicht, den Wert eines Aktienpaketes kräftig zu steigern, ist zu verführerisch. Sie könnte dazu führen, dass man nicht auf die innere und andauernde Leistungsfähigkeit des Unternehmens hinsteuert, sondern bloß auf schnelle Kursgewinne und*

damit persönliche Bereicherung.“

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

Steuerliche Behandlung

Für Optionen auf den verbilligten Erwerb von Kapitalanteilen (Beteiligungen) am Unternehmen des Arbeitgebers oder an mit diesem verbundenen Konzernunternehmen, **die vor dem 01.04.2009 eingeräumt worden sind**, gibt es eine zusätzliche Begünstigung. Dabei müssen folgende Voraussetzungen gegeben sein:

- Es muss sich um eine nicht übertragbare Option handeln (d.h. 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 Beteili-

gung zum Zeitpunkt der Einräumung der Option den Betrag von 36.400 € nicht übersteigt.

- Der Vorteil ist höchstens im Ausmaß des Unterschiedsbetrages zwischen dem Wert der Beteiligung (bis maximal 36.400 €) zum Zeitpunkt der Einräumung der Option und dem Wert der Beteiligung zum Zeitpunkt der Ausübung der Option steuerbegünstigt.
- Der steuerbegünstigte Vorteil ist zum Zeitpunkt der Ausübung der Option im Ausmaß von 10 % für jedes abgelaufene Jahr nach dem Zeitpunkt der Einräumung der Option (höchstens jedoch im Ausmaß von 50 %) steuerfrei.
- 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 zum Tragen kommen (5-jährige Behaltfrist, Hinterlegung).

Beispiel:

Ein Arbeitgeber räumt am 15.03.20X1 (Börsenkurs 70 €) einer Gruppe von Arbeitnehmern eine nicht übertragbare Option auf den Erwerb von Aktien am Arbeitgeberunternehmen ein. Jeder Arbeitnehmer kann ab 15.03.20X3 (bis 15.03.20X5) 1.000 Aktien um je 70 € erwerben. Frau

Huber löst ihre Option am 15.03.20X5 (Börsenkurs 120 €) ein und kauft 1.000 Aktien.

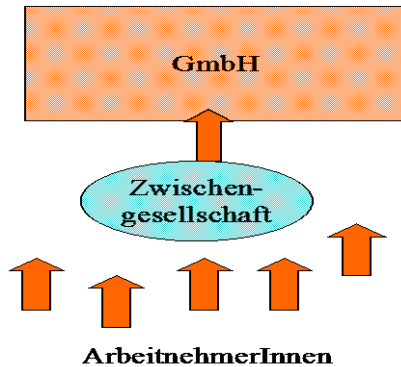
Der Wert der Beteiligung im Zeitpunkt der Einräumung der Option beträgt 70.000 €. Davon werden 36.400 € (520 Aktien) zur Ermittlung des steuerbegünstigten Vorteils akzeptiert. Der Wert der Beteiligung im Zeitpunkt der Ausübung der Option beträgt 120.000 €. Der steuerbegünstigte Vorteil beträgt 26.000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

Der steuerbegünstigte Vorteil (26.000 €) ist zu 50 % bzw. 13.000 € steuerfrei, weil am 15.03.20X5 schon 5 Jahre seit Einräumung der Option vergangen sind. Für die restlichen 13.000 € kommt die Steuerverzögerung zur Anwendung. Für die den begünstigten Rahmen übersteigenden Teile des Vorteils kann Frau Huber zusätzlich den Freibetrag gemäß § 3 Abs 1 Z 15 lit b in Anspruch nehmen, wenn sie einen Teil ihrer Aktien bei einem Kreditinstitut hinterlegt (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 zum Zeitpunkt der Übertragung zu versteuern. Hinsichtlich der Einordnung als Wertpapier, ist die Prospektspflicht laut KMG zu beachten.

3.3. Indirekte Beteiligungsformen

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



Die Motive für eine indirekte Beteiligung können sein:

- Die Besitzverhältnisse sollen unabhängig von der Personalfluktuati-on konstant bleiben.
- Die Zwischengesellschaft dient als „Parkplatz“ oder Börse für Antei-le.
- Probleme betreffend die Übertragbarkeit von Anteilen (Notariatsakt, Firmenbucheintragung) sollen vermieden werden.
- Zwischengesellschaft als Alternative bei Problemen aus der Mitun-ternehmerschaft.
- 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 Kleingesellschaftern 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 verschiedene Modellvarianten. Das Modell sollte jedoch nicht zu komplex und für die einzelnen Akteure noch durchschaubar sein. Dies gilt vor allem für die steuerrechtliche Ebene. Eine Abklärung des geplanten Modells mit der Steuerbehörde ist bei der Zwischenschaltung einer Gesellschaft unbedingt ratsam, wenn steuerliche Nachteile für die betroffenen ArbeitnehmerInnen vermieden werden sollen.

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

estalpine“- Modell).

Wird eine Konstruktion mit Zwischengesellschaft angedacht, ist zu beachten, dass unter Umständen eine Konzession oder Registrierung gemäß Alternative Investmentfonds Manager-Gesetz (AIFMG) zu beantragen ist, was für ein Mitarbeiterbeteiligungsmodell angesichts der damit verbundenen Komplexität in der Regel meist nicht in Frage kommen wird.

3.3.1. 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 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 Informationsdrehzscheibe 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. Prinzipiell wird daher empfohlen, einen „Mitarbeiterbeteiligungsverein“ lediglich als Instrument zur Bündelung der Stimmrechte in Erwägung zu ziehen.

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 (z.B. Aktienanteile) an die Begünstigten zu einem beliebigen Zeitpunkt (etwa bei der Pensionierung) ausgeschüttet werden soll, kann individuell geregelt werden. Möglich bzw. empfehlenswert ist eine Stiftungskonstruktion z.B. etwa dann, wenn den ArbeitnehmerInnen im Zuge einer Sanierung ein Anteil am Nominalkapital zu einem symbolischen Wert angeboten wird. Schwieriger wird es, wenn die ArbeitnehmerInnen für ihren Anteil Privatvermögen einbringen müssen bzw. die Anteile aus eigener Tasche 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.

Bei der Besteuerung einer Stiftung ist zu berücksichtigen, dass beim Einbringen von Vermögen die Stiftungseingangssteuer in der Höhe von 2,5 % anfällt. Die meisten Steuerprivilegien der Stiftung sind in den letzten Jahren gefallen, bei der Ausschüttung an die Begünstigten (Arbeit-

nehmerInnen) werden 27,5 % KESt fällig.

- Als Hindernis erweist sich der Umstand, dass die Gründung einer Privatstiftung sowie die laufende Verwaltung relativ teuer und stark reglementiert sind. Der Privatstiftung muss ein Vermögen von mindestens 70.000 € 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 Kapitalmarktoffensive-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 ArbeitnehmerInnen besteht jedoch im Vergleich zur oben dargestellten „normalen“ Privatstiftung der Nachteil, dass die Substanz selbst nicht ausgeschüttet wird und lediglich Dividenden an die Begünstigten durchgeleitet werden dürfen.

- Zuwendungen des Arbeitgebers (Stifters) an die Stiftung sind als Betriebsausgaben steuerlich abzugsfähig.
- Begünstigt dürfen ausschließlich ArbeitnehmerInnen 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 € für jeden Begünstigten steuerbefreit. Darüber hinaus sind die Zuwendungen als Betriebseinnahme zu versteuern.
- Die Zuwendungen der Belegschaftsbeteiligungsstiftung an die begünstigten ArbeitnehmerInnen stellen zwar grundsätzlich einen steuerpflichtigen Vorteil aus dem Dienstverhältnis dar, jedoch unterliegen die Zuwendungen bis zu 1.460 € jährlich lediglich der KESt.

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 Notariatsakt und Firmenbucheintragung vorgenommen werden. Als vorteilhaft erweist sich dieses Modell insofern, als der Unterbeteiligungsvertrag beliebig gestaltbar ist. Zu beachten ist allerdings, ob durch eine Unterbeteiligung eine Mitunternehmerschaft mit den damit verbundenen steuerlichen Konsequenzen entsteht.

Als Nachteil der Unterbeteiligung erweist sich die Abhängigkeit der unterbeteiligten MitarbeiterInnen von einem Hauptgesellschafter sowie die

mangelnde Verbindung mit dem Arbeitgeberunternehmen. Mitbestimmungsmöglichkeiten – etwa in der Generalversammlung – sind auf diese Weise kaum vorhanden.

Treuhandschaft

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

4. 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 3.000 € jährlich, soweit dieser Vorteil vom Arbeitgeber allen Arbeitnehmern oder bestimmten Gruppen seiner Arbeitnehmer gewährt wird. ...“

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

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 zinsloses Darlehen des Arbeitgebers, die zum Beteiligungserwerb gewährt werden. Auch

darf die Beteiligung nicht anstelle von Lohn oder Lohnerhöhung 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 12.000 € zum Preis von 9.000 € erwerben. Der vom Unternehmen gewährte ‚Rabatt‘ in Höhe von 3.000 € muss nicht versteuert werden und unterliegt auch nicht der Sozialversicherung.

Als Beteiligung im Sinne dieser Regelung werden prinzipiell nur **Risiko-beteiligungen** 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 (nur, wenn sie vor dem 1.4.2009 eingeräumt wurden; Sonderregelung)

Beteiligungen als Mitunternehmer fallen nicht unter die Begünstigung, weil keine Dienstnehmerschaft gegeben ist. Daher sind Anteile an Per-

sonengesellschaften (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 z.B. Gewinnschuldverschreibungen und obligationsartige Genussrechte. Das partiarische Darlehen fällt ebenfalls nicht unter die steuerliche Begünstigung.

Der Steuervorteil wird nur für eine längerfristige Mitarbeiterbeteiligung gewährt, was durch eine **Behaltepflicht** von 5 Jahren geregelt ist. Die Frist beginnt mit Ablauf des Kalenderjahres zu laufen, in dem die Beteiligung erworben wurde. Der 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 Meldepflichtung und die Nachversteuerung entfallen, wenn die Übertragung bei oder nach Beendigung des Dienstverhältnisses erfolgt.

5. Arbeitsrechtliche Auswirkungen

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

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

5.1.1. 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.

5.2. 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.

5.3. 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 z.B. Teilzeitbeschäftigte aus dem Programm ausgeschlossen werden und befinden sich in dieser Gruppe überwiegend Frauen, so liegt eine mittelbare Diskriminierung vor.

5.4. Rolle des Betriebsrats und des Betriebsratsfonds

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

5.5. 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 unter Umständen auch ein Mitarbeiterbeteiligungsmodell fallen kann. Voraussetzung ist jedoch, dass dies auch in der Geschäftsordnung des Betriebsrates gedeckt ist. Kann der Betriebsratsfonds aufgrund seiner Geschäftsordnung Aktien erwerben und als Treuhänder für die 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 einem Aktienbesitz auch Risiken verbunden sind und es daher durchaus zu Situationen kommen kann, die den Betriebsratsfonds einerseits in wirtschaftliche Schwierigkeiten bringen und andererseits zu einer Interessenskollision mit der eigentlichen Aufgabe des Betriebsratsfonds führen können.

6. Strategisches Eigentum durch Mitarbeiterbeteiligung?

6.1. Die letzten Privatisierungsdebatten

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

6.2. 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 „strategischen“ 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?

- 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 unterschiedliche Zugänge zu diesem Thema. Einige Unternehmen bieten ihren Beschäftigten im Zuge der Privatisierung Aktienpakete an, ergreifen allerdings keine zusätzlichen Maßnahmen, um die Belegschaftsaktien auch strategisch zu nützen bzw. zusammenzuhalten. In diesen Fällen ist damit zu rechnen, dass die neuen Aktionäre ein gutes Börsenklima nützen und ihre Anteile relativ rasch in bare Münze umwandeln 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 oder der OMV, die in dieser Form durchgeführt wurden, zeigen, dass strategisches Eigentum auf diese Art nicht geschaffen werden kann.

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

6.3. 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.

6.4. Verschiedene Modelle

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

Prinzipiell gibt es drei mögliche Varianten, 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 in der Praxis 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 (z.B. Beendigung des Dienstverhältnisses, Pensionierung etc) an die Arbeitnehmer weitergegeben. Die Beteiligten erhalten lediglich die Dividende aus der Aktie. Bei der Beteiligungsstiftung wird die Ausschüttung der Substanz sogar gezielt ausgeschlossen.

6.5. 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. Sollte es allerdings das Ziel sein, ein möglichst stabiles strategisches Eigentum zu schaffen, ist die Stiftungslösung die bessere Wahl.

Daneben spielt noch eine Reihe von zusätzlichen Faktoren eine wichtige Rolle. An deren Spitze 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. Und letztlich ist auch die Frage der Finanzierung der Belegschaftsanteile eine nicht unbedeutende. Es macht einen Unterschied, ob die ArbeitnehmerInnen 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.

6.6. Strategisches Eigentum aus der Sicht von AK und ÖGB

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

Eines sollen Mitarbeiterbeteiligungsmodelle im Sinne von strategischem Eigentum aber mit Sicherheit nicht: Die Rolle und die Aufgaben des Staates ersetzen. So sehr Modelle zur Bildung von strategischem Eigentum sinnvoll sein mögen, sie dürfen nicht dazu herangezogen werden, weiteren Privatisierungen von Schlüsselunternehmen Vorschub zu leisten und den staatlichen Anteil allmählich durch private strategische

Anteile zu ersetzen. Mitarbeiterbeteiligungsmodelle können bestenfalls – abhängig von der jeweiligen Eigentümerkonstellation – als Ergänzung zur Festigung eines Kernaktionariats eingesetzt werden.

7. Risiken und deren Vermeidung

■ **Vermögensrisiko**

Zum möglichen Verlust des Arbeitsplatzes und damit des laufenden Einkommens kommt im Fall der Insolvenz des Unternehmens auch das Risiko des Vermögensverlustes hinzu. Die Anteile verlieren an Wert und können nicht mehr oder nur mehr zu einem weit niedrigeren Wert verflüssigt werden. Durch den Insolvenzausgleichs fonds werden Vermögensverluste aus Beteiligungen nicht ersetzt. Dieses Risiko kann durch die Gestaltung des Modells (z.B. Stille Gesellschaft ohne Verlustteilnahme), Rückkaufmöglichkeiten zu einem fix vereinbarten Preis oder durch Garantien (z.B. Austria 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.

8. 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.

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

Erfahrungen

- Welche Firmen haben bereits Erfahrungen mit ähnlichen Mitarbeiterbeteiligungsmodellen?
- Gespräch mit Betriebsrat, Beschäftigten, GeschäftsführerInnen suchen.

Die wirtschaftliche Lage des Unternehmens

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

Mitbestimmung

- Sollen durch Mitarbeiterbeteiligung die Mitbestimmungsmöglichkeiten verbessert werden?
- Welche Mitbestimmungsmöglichkeiten haben 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- oder Tochterunternehmen?
- Gibt es Sperrfristen, in der die Beteiligung nicht weiterveräußert werden kann?

- Gibt es Ausstiegsmöglichkeiten etwa bei persönlichen finanziellen Notlagen?
- Wie werden der Veräußerungswert und der Ausstieg aus dem Modell berechnet?
- Sollen Anteile bei Verkauf innerhalb eines bestimmten „Kreises“ bleiben (Parkplatz für Beteiligungen errichten)?
- Ausstiegsmöglichkeiten bei unvorhergesehenen bzw. unerwünschten Unternehmensentwicklungen vorsehen – z.B. Umstrukturierungen, Fusionen;
- Soll die Beteiligungshöhe pro Mitarbeiter beschränkt werden?
- Soll die Verfügbarkeit der Anteile eingeschränkt werden – z.B. Vorkaufsrechte, Beschränkung der Übertragbarkeit;
- Sind Aspekte des Bankwesengesetzes (Konzessionspflicht) bzw. des Kapitalmarktrechtes (Prospektpflicht) ausreichend berücksichtigt worden?

Steuerliche Aspekte

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

- Welche steuerlichen Konsequenzen hat eine Veräußerung des Anteiles?

Information

- Wie soll der Diskussionsprozess mit der Belegschaft bei der Einführung des Modells aussehen?
- Gibt es Einsichts- und Kontrollrechte für die beteiligten 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 - z.B. Länderrisiken, Währungsrisiken, Projektrisiken?
- Ist die Ertragslage des Unternehmens stark schwankend?
- Wie hoch ist das Insolvenzrisiko des Unternehmens?

Kontrolle

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

Wer beteiligt sich?

- Für welche 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?
- Entsprechen die Regelungen dem Bankwesengesetz bzw. dem Kapitalmarktgesetz?

10. Modelle großer österreichischer Unternehmen

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

AMAG

AMAG Arbeitnehmer Privatstiftung

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

Ericsson

Aktien Programm

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

Erste Bank

Mitarbeiteraktien, ermäßigter Bezugskurs; seit dem Börsengang 1997 wurde Mitarbeiterbeteiligungsprogramm laufend ausgeweitet; Behaltensfrist von einem 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

Mitarbeiteraktien

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

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; die Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung ist viertgrößter Anteilseigner der Flughafen Wien AG.

RHI Modell

Mitarbeiterbeteiligung "4plus1" Aktien

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

Roche

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

Salinen Austria

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 ein Aktienoptionsplan für alle Mitarbeiter mit unbefristetem 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 wie viele Aktienoptionen jedem Mitarbeiter in dem jeweiligen Jahr gewährt werden.

„voestalpine“

voestalpine Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung

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

Die Vision war: mehr als 10 % Kapitalanteil am Unternehmen für die MitarbeiterInnen. Ziel war also ein Modell, das ‚strategisches Eigentum‘ gewährleisten sollte. Dafür waren 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 Mitar-










beiterInnen (ca. 22.500 im Jahr 2015) werden von der Voestalpine-Arbeitnehmerprivatstiftung verwaltet. Sie vertritt das gebündelte Interesse der MitarbeiterInnen bei der alljährlichen Hauptversammlung der voestalpine AG. Es wurde auch ein Vertreter in den Aufsichtsrat entsandt. Die MitarbeiterInnen haben Anspruch auf eine 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. Im Jahr 2015 hält die „voestalpine-Mitarbeiterbeteiligung Privatstiftung“ 14,7 % an der „voestalpine“.

Weiterführende Literatur

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

-  Hofmann, Herbert; Holzner, Christian (2002): Mitarbeiterkapitalbeteiligung – Ein internationaler Vergleich, in: *ifo Schnelldienst*, 55. Jg. (2002), 11, 7-13.
-  Höpner, Michael (2003) *Wer beherrscht die Unternehmen? Shareholder Value, Managerherrschaft und Mitbestimmung in Deutschland.*, Frankfurt a.M.: Campus.
-  Kabst, Rüdiger; Matiaske, Wenzel; Schmelter, Anja (2003): Gewinn- und Kapitalbeteiligungen in britischen, französischen und deutschen Unternehmen: Eine institutionalistisch orientierte empirische Untersuchung, in: *Zeitschrift für Personalforschung*, Vol. 17 (2003), 3, 259-277.
-  Köhler, Horst (2005): Kluft zwischen Arm und Reich verringern, Interview mit der Zeitschrift Stern am 28.12.2005.
-  KOM (2002): „Rahmenbedingungen für die Förderung der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer“, Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen [KOM (2002) 364 endgültig].
-  Kronberger, Ralf; Leitsmüller, Heinz, Rauner, Alexander (Hrsg) (2007): Mitarbeiterbeteiligung in Österreich; Linde-Verlag.
-  Leitsmüller, Heinz Hrsg (2008): Gewinnbeteiligung - Mitarbeiterbeteiligung – zwischen Mythos und Realität, ÖGB-Verlag.
-  Mayrhofer, Wolfgang (1993): Kapitalbeteiligung für Mitarbeiter – eine betriebswirtschaftliche Analyse, in: Hofmann, Ines et al. (Hrsg.): Arbeitnehmer als Eigentümer. Ist Mitarbeiterbeteiligung ein gangbarer Weg? Wien: Orac 1993, 205-234.
-  Mehrens, Klaus; Stracke, Stefan; Wilke, Peter (2011): Die finanzielle Mitarbeiterbeteiligung praxistauglich weiterentwickeln, Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, in: WISO Diskurs, August 2011.

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