

Simon Schumich, Heinz Leitsmüller

MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNG IN ÖSTERREICH

Ergebnisse einer Befragung von ArbeitnehmervvertreterInnen im Aufsichtsrat

August 2016



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

INHALT

1	Einleitung	4
2	Theoretische Erkenntnisse	6
	Arten der Mitarbeiterbeteiligung	6
	Immaterielle Beteiligung.....	6
	Materielle Beteiligung.....	7
	Erfolgsbeteiligung	7
	Kapitalbeteiligung	8
3	Empirische Erkenntnisse	10
	Methodik	10
	Untersuchungsgruppe und Methodik.....	11
	Mitarbeiterbeteiligungsmodelle	13
	Erfahrungen und Motive.....	15
	Mitbestimmung: Wahrnehmung von Stimmrechten	16
	Mitarbeiterbeteiligung und deren Beschäftigte	18
	Einbeziehung von beteiligten Beschäftigten.....	21
	Motive für eine Mitarbeiterbeteiligung.....	23
	Rahmenbedingungen für eine Mitarbeiterbeteiligung	24
	Auswirkungen der steuerlichen Förderung	25
4	Zusammenfassung	26
5	Literaturverzeichnis	29

1 EINLEITUNG

In Österreich sind etwa 6% der Beschäftigten an ihrem Unternehmen beteiligt.¹ Österreich weist damit im Vergleich zu anderen europäischen Staaten wie Frankreich oder Großbritannien eine eher unterdurchschnittliche Beteiligungsquote auf. Beteiligungsmodelle wurden bislang vorwiegend bei größeren börsennotierten Aktiengesellschaften angeboten, da hier die gesellschaftsrechtlichen und steuerrechtlichen Regelungen klar und eindeutig geregelt sind und Aktien über einen Börsenwert verfügen.

Die Mitarbeiterbeteiligung erlebte während der Hochkonjunkturphase bis 2008 in Österreich 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 verbilligter Aktien. Anlass dafür boten insbesondere Privatisierungen von Anteilen der öffentlichen Hand an österreichischen Schlüsselunternehmen, im Zuge derer verschiedene Mitarbeiterbeteiligungsmodelle aufgelegt wurden. Nach der Finanzmarktkrise verloren Mitarbeiterbeteiligungsmodelle in Österreich erheblich an Attraktivität.

Der abnehmende Trend ist auch im gesamten europäischen Raum zu erkennen. Die European Federation of Employee Share Ownership (EFES) beschreibt, dass sich die Anzahl der Beschäftigten in Kontinentaleuropa – die eine Kapitalbeteiligung am eigenen Unternehmen haben – zwischen 2011 und 2014 um 500.000 Personen reduzierten. Stattdessen stieg in Großbritannien – aufgrund steuerbegünstigter Änderungen von Mitarbeiteranteilen – die Anzahl im selben Betrachtungszeitraum um 200.000 Beschäftigte.² Im Zuge der Steuerreform 2015/16 ergaben sich nun auch in Österreich 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 sind. Bis zum Jahr 2015 gab es eine Steuerbefreiung von maximal 1.460 €.

Kumulierte europäische Mitarbeiterkapitalbeteiligung der Jahre 2011-2014³

	2014	2013	2012	2011
Anzahl der untersuchten Unternehmen	2.509	2.509	2.509	2.509
Anzahl der Beschäftigten in den untersuchten Unternehmen (in Mio.)	34,9	35,1	34,7	33,4
Anzahl der kapitalbeteiligten Beschäftigten in den untersuchten Unternehmen (in Mio.)	8,8	8,8	9,0	9,1
Anteil der Beschäftigten mit einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung (in Prozent)	25,1%	25,1%	25,9%	27,3%
Gesamter Börsenwert der Beschäftigtenanteile (in Mrd. €)	301	270	200	237

Die Auswertung erfolgte auf Basis von 2.509 börsennotierten europäischen Unternehmen, die im Jahr 2014 in Summe rund 34,9 Mio. ArbeitnehmerInnen und einem Gesamtbörsenwert von 10.077 Mrd. € hatten.⁴ Somit besaß 2014 etwa ein Viertel der Beschäftigten aller untersuchten Unternehmen Kapitalanteile des arbeitgebenden Unternehmens. Die gesamten Kapitalanteile aller Beschäftigten wiesen für das Jahr 2014 einen Börsenwert in Höhe von 301 Mrd. € aus.

Die vorliegende Studie beschäftigt sich zunächst mit den bestehenden Grundlagen der Mitarbeiterbeteiligung in Österreich. Es werden die verschiedenen Arten der Mitarbeiterbeteiligung erläutert und auf die einzelnen Kapitalbeteiligungsmöglichkeiten heruntergebrochen. Zudem werden sowohl die verschiedenen Formen der Kapitalbeteiligung als auch indirekte Beteiligungsformen erläutert.

¹ Vgl. Naderer/Zuckerstätter (2008), S. 88.

² Vgl. Mathieu (2015), S. 8.

³ Vgl. Mathieu (2015), S. 9 und S. 27.

⁴ Vgl. Mathieu (2015), S. 19.

Der Kern der Studie befasst sich mit den Ergebnissen einer BetriebsrätInnenbefragung zum Thema Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Österreich. Neben Fragen zur Branche, Unternehmensgröße und Eigentümerstruktur wurde untersucht, welche Beteiligungsmodelle in der Praxis angewendet werden, welche Motivation für das Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodell ausschlaggebend war und welche Beschäftigtengruppen am Kapitalbeteiligungsmodell am häufigsten partizipieren. Weitere Fragestellungen betrafen die Motive aus Sicht der Beschäftigten, ihre grundsätzliche Haltung zu Mitarbeiterkapitalbeteiligungen sowie deren Einschätzung möglicher künftiger Kapitalbeteiligungen in ihrem Unternehmen.

Abgerundet wird die Studie mit praktischen Erkenntnissen über die Mitarbeiterbeteiligung in Österreich. Es werden die Sicht der Arbeiterkammer und die wichtigsten Erfolgsfaktoren für Mitarbeiterbeteiligungen aus der Praxis erläutert. Abschließend wird Bezug auf die strategische Kapitalbeteiligung und deren Motive, wie beispielsweise das Thema der Standortsicherung sowie steuerliche und arbeitsrechtliche Regelungen, genommen. Eine Mitarbeiterbeteiligung kann aus Sicht der Beschäftigten und des Unternehmens sowohl Risiken als auch Chancen für Mitsprache, Stabilität, Bindung, Identifikation und Gewinnteilhabe mit sich bringen. Die Praxis zeigt jedoch, dass die Anteile meist nur gering sind und sich daher auch der strategische Einfluss in Grenzen hält.

2 THEORETISCHE ERKENNTNISSE

Arten der Mitarbeiterbeteiligung

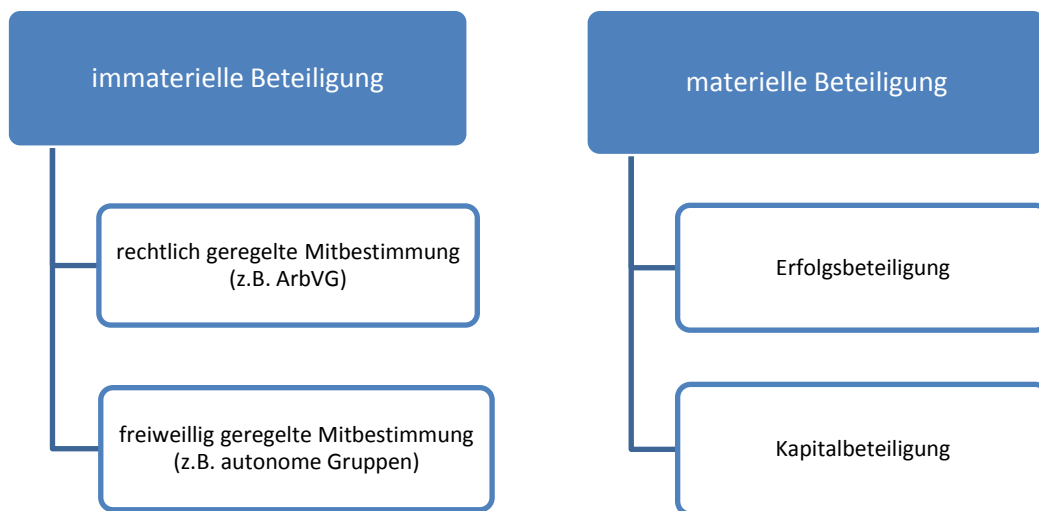
Der Begriff „Mitarbeiterbeteiligung“ ist sehr breit gefasst. Dieses Kapitel dient daher der Unterscheidung einzelner Begriffe sowie der Darstellung verschiedener Beteiligungsformen und -modelle.

In der öffentlichen Diskussion kann grundsätzlich zwischen der materiellen und der immateriellen Mitarbeiterbeteiligung unterschieden werden.

Immaterielle Beteiligung

Die immaterielle Beteiligung ist die Möglichkeit der Beschäftigten an betrieblichen Entscheidungsprozessen mitzuwirken, ohne ein materielles Eigentumsrecht am Unternehmen zu erhalten. Zum einen umfasst sie gesetzlich zustehende Mitwirkungsrechte, die etwa durch Betriebsräte, Jugendvertrauensräte, Behindertenvertrauenspersonen oder ArbeitnehmervertreterInnen in Aufsichtsräten erfüllt werden.⁵ Beispielsweise regelt in Österreich der 2. Teil des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG) Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmerschaft. Zum anderen gibt es auch Beteiligungsformen, die auf freiwilliger Basis beruhen. Das können z.B. selbst steuernde, autonome Gruppen oder kooperative Managementformen sein, die es den Beschäftigten ermöglichen, ein Mitwirkungsrecht auszuüben.⁶

Arten der Mitarbeiterbeteiligung



Im Allgemeinen ist daher bei der immateriellen Beteiligung eine direkte oder indirekte Miteinbeziehung der Belegschaft in Entscheidungsprozesse typisch, sie ermöglicht jedoch keine Beteiligung an monetären Werten.⁷

⁵ Vgl. Voß/Wilke/Conrad/Hucker (2003), S. 14.

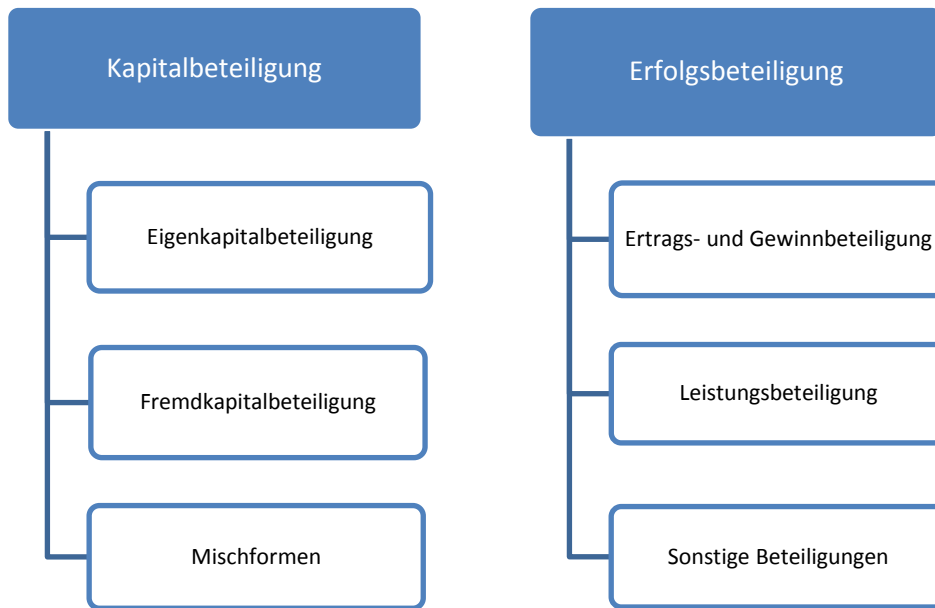
⁶ Vgl. Kraus (1993), S. 11.

⁷ Vgl. Mehrens/Stracke/Wilke (2011), S. 10.

Materielle Beteiligung

Bei der materiellen Beteiligung werden ArbeitnehmerInnen monetär am Unternehmenskapital bzw. am Unternehmenserfolg beteiligt. Diese kann seitens des Unternehmens oder des Staates gefördert werden. In der Regel geht es um vertraglich festgelegte, dauerhafte Beteiligungen von Beschäftigten am Kapital bzw. am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens. Prinzipiell können zwei Formen der materiellen Beteiligung unterschieden werden: Die Kapital- und die Erfolgsbeteiligung.⁸

Arten der materiellen Beteiligung



Die beiden Beteiligungsformen können in der Praxis auch miteinander verknüpft werden. So ist es möglich, mit der Erfolgsbeteiligung eine Kapitalbeteiligung am Unternehmen zu finanzieren.⁹

Erfolgsbeteiligung

Bei der Erfolgsbeteiligung sind MitarbeiterInnen Empfänger von Lohn-, Gehalts-, oder Sachkomponenten, die an das Erreichen bestimmter Kriterien geknüpft sind. Zur Ermittlung des Erfolges kommen Ertrags-, Gewinn- und Leistungsindikatoren – meist gemessen am Grad der Erfüllung von Zielvereinbarungen – in Frage.¹⁰

Bei einer **Ertragsbeteiligung** können Basisgrößen wie etwa der Umsatz, die Betriebsleistung oder der Rohertrag, bei Gewinnbeteiligungen Indikatoren wie Bilanzgewinn, Betriebserfolg (EBIT) oder das Ergebnis vor Steuern herangezogen werden. Auch die Höhe der Ausschüttungen ist in einigen Modellen als Basis vereinbart.

Bei der **Leistungsbeteiligung** wird die Höhe der variablen Zuwendungen an leistungsbezogene Basisgrößen gekoppelt. Diese können zum Beispiel an der Produktionsmenge, der Produktivität oder an erreichte Kostensparnisse anknüpfen. Leistungsmodelle werden üblicherweise mit Zielvereinbarungen verbunden.

Unter dem Begriff der **sonstigen Erfolgsbeteiligungen** fallen beispielsweise Long-Term-Incentive-Pläne (LTI-Pläne), Aktienoptionspläne (Stock Options) oder Zeitwertpapiere. Hierbei handelt es sich jedoch nicht um klas-

⁸ Vgl. Kraus (1993), S. 12.

⁹ Vgl. Mehrens/Stracke/Wilke (2011), S. 10.

¹⁰ Vgl. Leitsmüller (2008), S. 28f.

sische Mitarbeiterbeteiligungsformen, da sie fast ausschließlich Führungskräfte und leitende Angestellte betreffen. Aktienoptionspläne bzw. Long-Term-Incentive-Pläne sind als Entlohnungs- und Anreizsystem für Führungskräfte börsennotierter Gesellschaften weit verbreitet. In der Regel erhalten die Begünstigten neben ihrer regulären Vergütung ein mögliches Recht (Optionsrecht), Aktien zu einem heute fixierten niedrigen Preis (= Bezugskurs) ihres Unternehmens zu einem späteren Zeitpunkt zu erwerben, mit dem Motiv, langanhaltende Leistungsanreize zu schaffen. Vor allem bei Managern soll damit der Gedanke des Shareholder Values gesteigert werden. Mittlerweile sind LTI-Pläne als Teil der Vergütung von Managern und anderen leitenden Angestellten weit verbreitet.¹¹

Kritik an der Erfolgsbeteiligung

Eine Kritik am Konzept der Erfolgsbeteiligung im kollektiven Sinne betrifft u.a. die Gewinnermittlung. Einzelnen Unternehmen wird dadurch ermöglicht, ihre Gewinne durch die Bildung von Rückstellungen und die Bewertung von Finanzinstrumenten, Forderungen oder durch das Ausnützen von bilanzpolitischen Maßnahmen im Rahmen von Abschreibungen bis zu einem gewissen Grad zu gestalten. Empfehlenswert ist daher eine Orientierung an Gewinngrößen, die transparent und eindeutig nachvollziehbar sind.¹²

In wirtschaftlich erfolgreichen Zeiten führen Erfolgsbeteiligungen zu höheren Ausschüttungen an die Beschäftigten, wobei in schlechteren Zeiten die Erfolgsbeteiligung abgesenkt werden bzw. ganz entfallen kann. Ein Hauptkritikpunkt ist daher, dass die Beschäftigten zwar einen Teil des Unternehmensrisikos übernehmen, im Gegenzug jedoch keinerlei Mitspracherecht erhalten. Abschließend ist kritisch anzumerken, dass Erfolgsbeteiligungen keinen Beitrag zur Mitbestimmung leisten können, da keine Kapitalbeteiligung und in weiterer Folge auch kein Mitspracherecht in Haupt- oder Generalversammlungen stattfinden kann.¹³

Aus diesen Gründen wird in der neueren Literatur das Konzept der Erfolgsbeteiligung in seiner weiter gefassten Definition nicht im Sinne einer Beteiligung verstanden. Die Erfolgsbeteiligung kann als Prämienlohnsystem thematisch der Entlohnungspolitik zugeordnet werden.¹⁴ Daher wird im Zuge der weiteren Studie von der Erfolgsbeteiligung Abstand genommen und der Fokus auf die Kapitalbeteiligung gelegt.

Kapitalbeteiligung

Die Kapitalbeteiligung basiert darauf, dass MitarbeiterInnen am Kapital des Unternehmens beteiligt werden. Neben Beteiligungen am Fremd- oder Eigenkapital sind hier auch Mischformen wie Genussrechte oder Stille Beteiligungen möglich. Dabei stellen die Beschäftigten dem Unternehmen neben ihrer Arbeitskraft auch finanzielle Mittel zur Verfügung.¹⁵ Als Grundlage dienen Vereinbarungen außerhalb des Arbeitsvertrages. Die Unternehmenspraxis lässt unterschiedliche Verfahren und Regelungen von Kapitalbeteiligungsmodellen zu. Je nach Beteiligungsform erhalten die Beschäftigten eine feste oder erfolgsabhängige Verzinsung des eingesetzten Kapitals, als Anteilseigner lukrieren sie gegebenenfalls einen Substanzzuwachs bzw. erleiden einen Wertverlust. Abhängig von Rechtsform und Kapitalcharakter sind Kapitalbeteiligungen mit Gesellschafterrechten (z.B. Stimmrecht in der Hauptversammlung) bzw. Gläubigerrechten verbunden.¹⁶

Die meisten Unternehmen, die Wertpapiere oder Veranlagungen öffentlich anbieten – sei es auch bei den eigenen Beschäftigten – und sich damit schließlich finanzieren können und möchten, sind an finanzmarktrechtliche Bestimmungen gebunden. Diese können je nach Form – z.B. Konzessionspflicht nach dem Bankwesengesetz (BWG) oder Prospektspflicht nach dem Kapitalmarktgesetz (KMG) – sehr unterschiedlich sein. Da im Kon-

¹¹ Vgl. Leitsmüller (2008), S. 33f.

¹² Vgl. Naderer/Zuckerstätter (2008), S 94f.

¹³ Vgl. Leitsmüller (2008), S. 18.

¹⁴ Vgl. Mehrens/Stracke/Wilke (2011), S. 11f.

¹⁵ Vgl. Mehrens/Stracke/Wilke (2011), S. 12.

¹⁶ Vgl. Leitsmüller (2008), S. 29.

kreten die vertragliche Ausgestaltung des jeweiligen Modells beeinflusst, welche finanzmarktrechtlichen Bestimmungen anzuwenden sind, sollte die Finanzmarktaufsicht (FMA) im Vorhinein angefragt werden.

Indirekte Beteiligungsformen

Bei indirekten Mitarbeiterbeteiligungsmodellen sind die Beschäftigten nicht direkt an der arbeitgebenden Gesellschaft, sondern mittelbar über eine Zwischengesellschaft beteiligt. Folgende Motive sind für eine indirekte Beteiligung denkbar:

- Die Besitzverhältnisse sollen unabhängig von der Personalfuktuation konstant bleiben.
- Die Zwischengesellschaft dient als „Parkplatz“ oder Börse für Anteile.
- Probleme betreffend die Übertragbarkeit von Anteilen (Notariatsakt, Firmenbucheintragung) sollen vermieden werden.
- Die Zwischengesellschaft fungiert als Alternative bei Problemen aus der Mitunternehmerschaft.
- Eine klare Trennung zwischen Arbeits- und Gesellschaftsverhältnis der ArbeitnehmerInnen wird ermöglicht.
- Eine Bündelung der Interessen bzw. kollektive Wahrnehmung der Stimm-, Einsichts- und Kontrollrechte wird angestrebt.
- Die Altgesellschafter wollen nicht mit einer Vielzahl von Kleingesellschaftern konfrontiert sein.
- Ein Schutz vor Übernahmen ist möglich, da der Unternehmensanteil fest in den Händen der Zwischengesellschaft bleibt und damit eine „feindliche“ oder unerwünschte Übernahme hintangehalten werden kann.
- Die Zwischengesellschaft dient als Drehscheibe für Information, Auskunfts- und Wissensvermittlung.

Zwischengesellschaften müssen notwendigerweise nicht selbst Kapitalanteile am ArbeitgeberInnenunternehmen erwerben. Denkbar sind z.B. Modelle, wo lediglich die Stimmrechte verwaltet werden, die Anteile aber direkt im Eigentum der Beschäftigten stehen (z.B. Das „voestalpine“-Modell).

3 EMPIRISCHE ERKENNTNISSE

Methodik

Die Arbeiterkammer Wien führte im Oktober 2015 eine BetriebsrätInnenbefragung zum Thema „Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Österreich“ durch. 1.500 ArbeitnehmervertreterInnen, die auch Mitglied im Aufsichtsrat ihres Unternehmens sind, wurden eingeladen, an der Erhebung teilzunehmen. Insgesamt beteiligten sich 268 BetriebsrätInnen an der Befragung.¹⁷ Das entspricht einer Rücklaufquote von knapp 18 Prozent, welche wegen dem geringen Einsatz von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen in österreichischen Unternehmen als zufriedenstellend beurteilt werden kann. Die vorhandene Stichprobe ermöglicht einen guten Einblick, um prinzipielle Aussagen zur gelebten Praxis in den Betrieben zu tätigen. Exakte Rückschlüsse sowie eine Quantifizierung der Anwendung von Modellen sind anhand der gewonnenen Daten jedoch nicht möglich und sinnvoll.

Da Betriebsräte in Aufsichtsräten befragt wurden, beziehen sich die Ergebnisse tendenziell auf größere Unternehmen, mit einer gesetzlichen Verpflichtung zu Einrichtung von Aufsichtsräten. Dieses Überwachungsorgan muss vereinfacht dargestellt erst bei GmbHs mit mindestens 300 ArbeitnehmerInnen eingerichtet werden. Aktiengesellschaften haben allerdings verbindlich einen Aufsichtsrat einzurichten.

Viele Aktiengesellschaften sind jedoch Holdinggesellschaften ohne Belegschaftsvertretungen, sodass auch hier nur große Gesellschaften ArbeitnehmervertreterInnen im Aufsichtsrat aufweisen. In der Stichprobe sind mangels Aufsichtsrat auch keine Einzel- und Personengesellschaften enthalten. Bei diesen Rechtsformen sind aus gesellschafts- und arbeitsrechtlichen Gründen in der Regel ohnedies keine Mitarbeiterkapitalmodelle zu erwarten, da die Gefahr bestünde, dass beteiligte ArbeitnehmerInnen ihre ArbeitnehmerInneneigenschaft verlieren könnten.

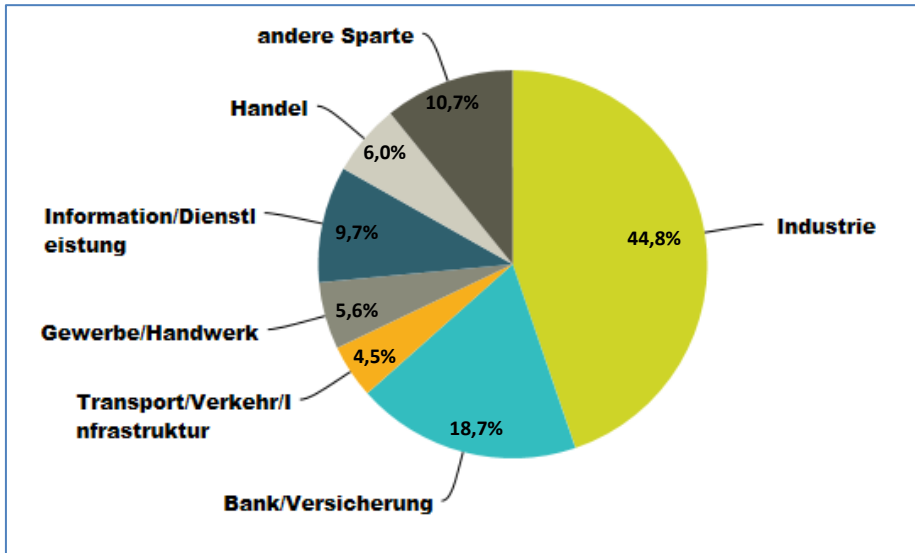
Im Rahmen der Untersuchung wurden die TeilnehmerInnen einleitend befragt, ob im Unternehmen derzeit ein materielles Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodell besteht und um welches Modell es sich dabei handelt. Weitere Fragen bezogen sich darauf, wie die Kapitalbeteiligung im Detail konstruiert ist, welche Motivation für eine Ausgabe von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen ausschlaggebend war und welche Beschäftigungsgruppen am Kapitalbeteiligungsmodell partizipieren. Außerdem wurden die Motive für den Erwerb aus Sicht der Beschäftigten erhoben und grundsätzliche Positionen zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung sowie deren Einschätzung möglicher künftiger Kapitalbeteiligungen in ihrem Unternehmen abgefragt.

¹⁷ Die Onlineumfrage erfolgte mithilfe von www.surveymonkey.net und fand im Zeitraum 01.10.2015 bis 31.10.2015 statt. Auch die nachfolgenden Grafiken stammen aus der Ergebnisanalyse von surveymonkey.

Untersuchungsgruppe und Methodik

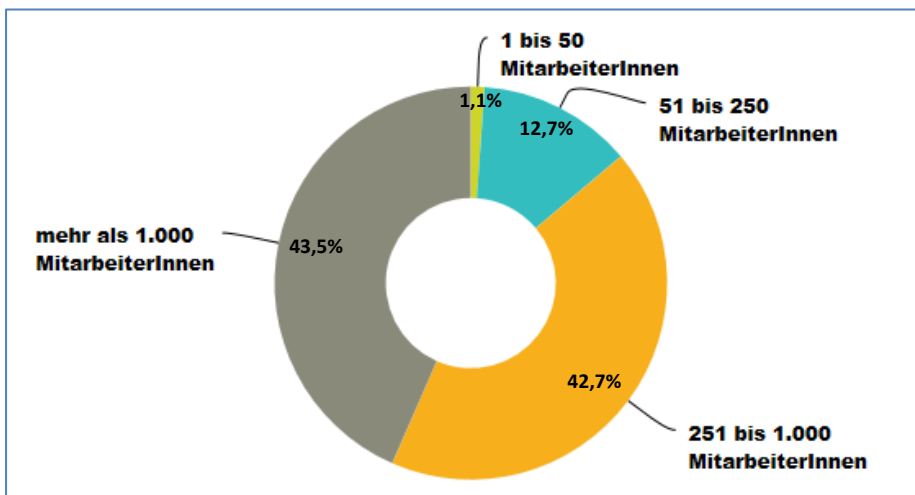
Die ersten Fragen beschäftigen sich mit der Untersuchungsgruppe selbst. Neben der Branchenzugehörigkeit wurde die Unternehmensgröße anhand der Beschäftigten in Österreich, die Rechtsform des Unternehmens sowie die Eigentümerstruktur des Arbeitgeberunternehmens abgefragt.

Frage 1: In welcher Branche ist das Unternehmen tätig? [n=268]



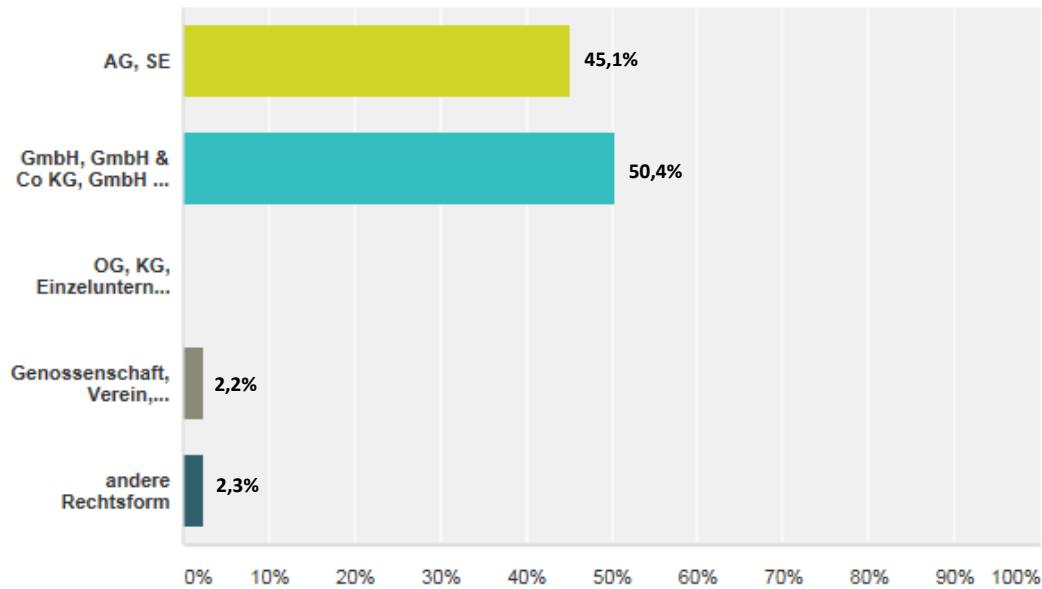
Fast zwei Drittel aller befragten Personen gaben an, dass sie in der Industrie bzw. der Finanz- und Versicherungsbranche tätig sind. Grund dafür ist, dass die BetriebsrätInnen in Aufsichtsräten eher bei größeren Unternehmen aufzufinden sind. Trotz Dominanz der Industrieunternehmen können auch Aussagen über andere Branchen wie Transport, Verkehr, Information, Dienstleistung, Handel und Gewerbe, die etwas mehr als ein Drittel der Befragten Personen abdecken, gewonnen werden.

Frage 2: Wie viele Beschäftigte sind im Unternehmen (in Österreich) tätig? [n=267]



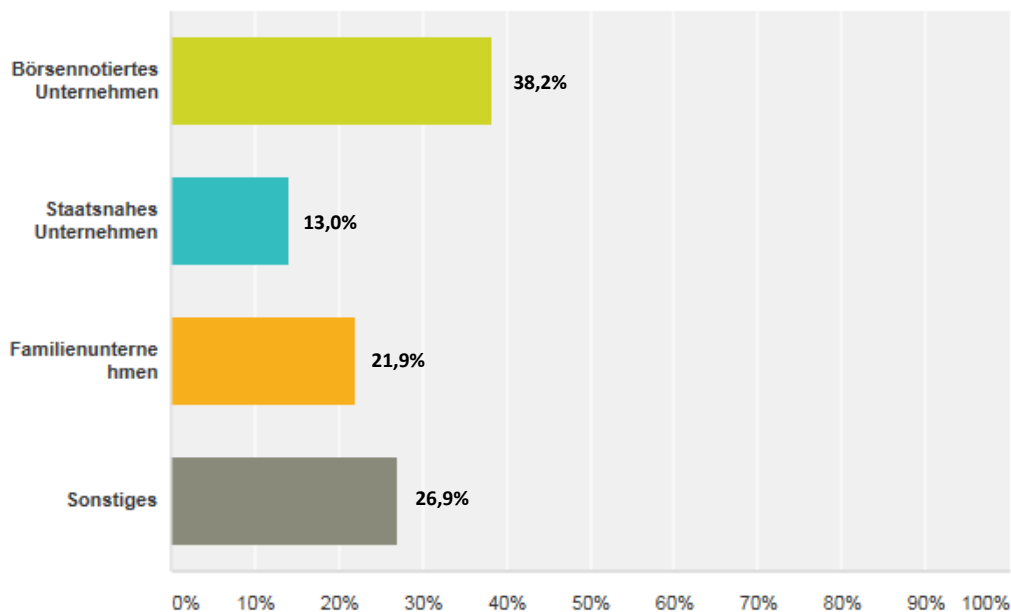
Mehr als 80 Prozent der Befragten sind in Unternehmen mit über 250 ArbeitnehmerInnen beschäftigt. Die Ergebnisse der empirischen BetriebsrätInnenbefragung repräsentieren demnach überwiegend mittelgroße Kapitalgesellschaften, die vor allem zur Industrie bzw. Finanzbranche zählen.

Frage 3: Welche Rechtsform hat das Unternehmen? [n=266]



Die befragten BetriebsrätInnen kommen in 50 Prozent der Fälle aus einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung und zu 45 Prozent aus einer Aktiengesellschaft. Weitere 5 Prozent der Befragten sind in einer Genossenschaft, einem Verein oder einer Stiftung bzw. in einer anderen Unternehmensrechtsform beschäftigt. Auch diese Rechtsformen können Aufsichtsratsorgane aufweisen.

Frage 4: Welche Eigentümerstruktur hat das Unternehmen? [n=264]

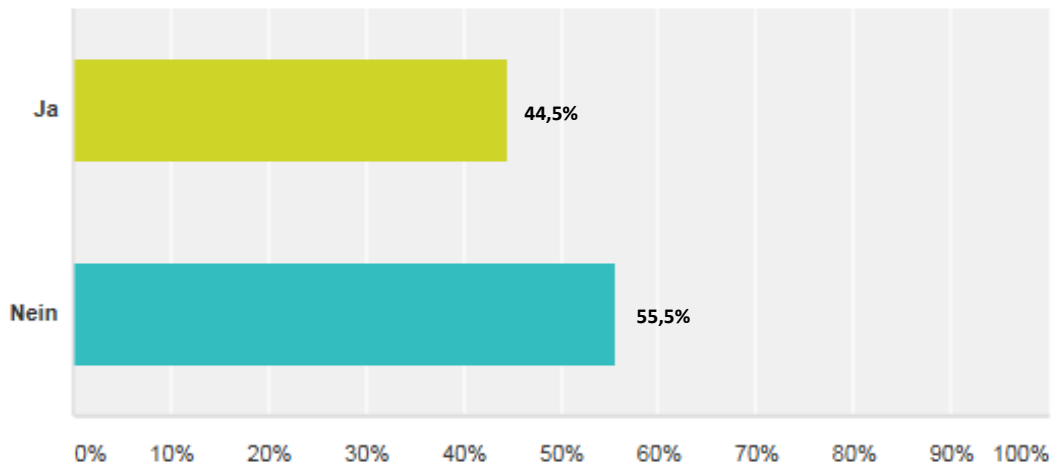


Die Untersuchungsgruppe – aufgeteilt nach Eigentümerstruktur – erscheint recht ausgewogen. Jedoch wird ersichtlich, dass börsennotierte Unternehmen dem Thema Mitarbeiterbeteiligung näher stehen. 4 von 10 befragte ArbeitnehmervertreterInnen stammen aus einem börsennotierten Unternehmen. Mehr als 20 Prozent der Befragten sind in einem Familienunternehmen und rund 15 Prozent in einem staatsnahen Unternehmen tätig. Über ein Viertel der Befragten hat ihre Eigentümerstruktur nicht angegeben. Zur Untersuchungsgruppe kann zusammenfassend gesagt werden, dass die befragten Personen im Aufsichtsrat als ArbeitnehmervertreterInnen tätig sind.

Mitarbeiterbeteiligungsmodelle

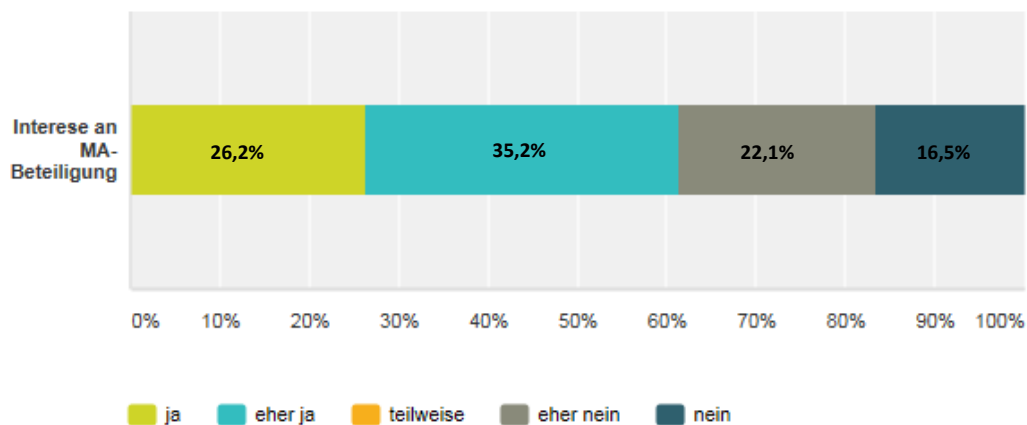
Dieser Teil der Untersuchung legt seinen Schwerpunkt auf die Frage, ob prinzipiell Beteiligungsmodelle in den Unternehmen implementiert wurden.

Frage 5: Gibt es im Unternehmen derzeit ein Modell, bei dem MitarbeiterInnen am Kapital oder am Erfolg des Unternehmens beteiligt sind? [n=263]



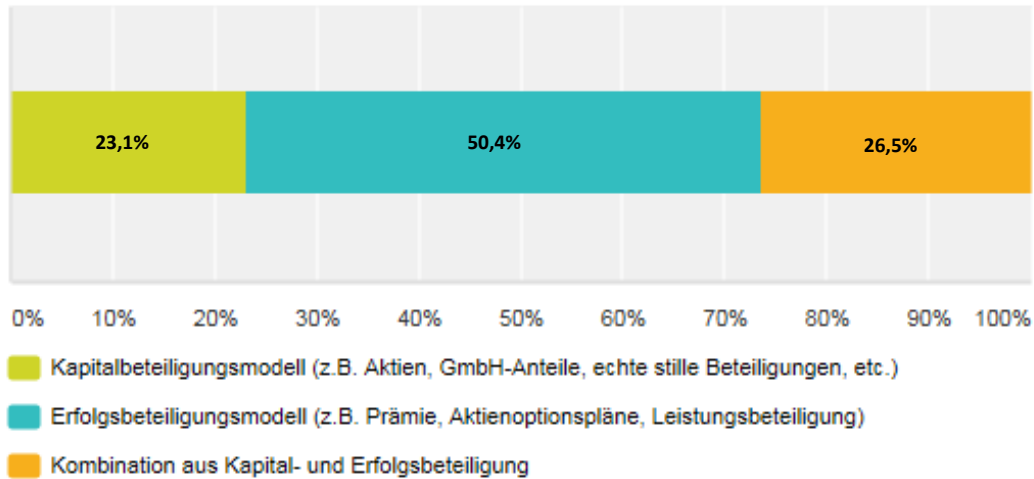
Aus der bestehenden Untersuchungsgruppe teilte etwas mehr als die Hälfte der Befragten mit, dass es in ihrem Unternehmen weder ein Erfolgs- noch ein Kapitalbeteiligungsmodell gibt.

Frage 6: Haben Sie grundsätzlich Interesse an einem Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodell? [n=145]



Die oben abgebildete Darstellung richtet sich nur an jene Befragten, die derzeit kein Mitarbeiterbeteiligungsmodell besitzen. 6 von 10 befragte BetriebsrätInnen haben zumindest ein generelles Interesse an einer Kapitalbeteiligung. Dem steht mehr als ein Drittel der Befragten gegenüber, die an einem Kapitalbeteiligungsmodell (eher) nicht interessiert sind. Beteiligungsmodelle wecken also insgesamt – zumindest bei den TeilnehmerInnen der Studie – ein hohes Interesse.

Frage 7: Welches Mitarbeiterbeteiligungsmodell gibt es im Unternehmen? [n=117]



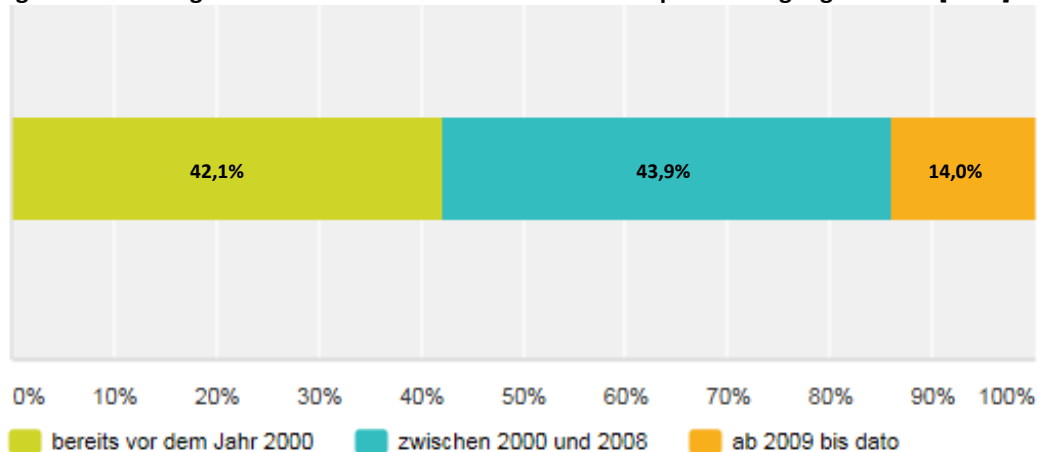
Etwa die Hälfte der BetriebsrätInnen von Unternehmen mit einem Mitarbeiterbeteiligungsmodell teilte mit, dass es bei ihnen Erfolgsbeteiligungsmodelle wie etwa Erfolgsprämien, Aktienoptionspläne oder Leistungsbeurteilungsmodelle gebe. Erfolgsbeteiligungen stellen aufgrund ihrer Flexibilität ein weitverbreitetes Werkzeug der Personalpolitik dar und erfreuen sich aus diesem Grund einer hohen Beliebtheit von Seiten der UnternehmerrInnen – so die These. Erfolgsbeteiligungen können aufgrund ihrer Flexibilität ein Werkzeug der Personalpolitik darstellen.

Bei fast einem Viertel der befragten Personen basiert das Beteiligungsmodell auf einem reinen Kapitalbeteiligungsmodell. 26,5 Prozent der ArbeitnehmervertreterInnen gab an eine Kombination aus Kapital- und Erfolgsbeteiligung zu besitzen.

Erfahrungen und Motive

Da bereits im theoretischen Teil der Studie ein Fokus auf Kapitalbeteiligungen gelegt wurde, beschäftigen sich die nächsten Fragen mit den Erfahrungen und Motiven jener ArbeitnehmervertreterInnen, die schon eine Kapitalbeteiligung in ihrem Unternehmen besitzen. Die Anzahl der Stichprobe reduzierte sich auf 57 Befragte. Da bei der Erhebung alle ArbeitnehmervertreterInnen angeschrieben wurden, ist davon auszugehen, dass zum Teil mehrere Beantwortungen innerhalb eines Unternehmens vorhanden sind.

Frage 8: Seit wann gibt es im Unternehmen ein Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodell? [n=57]



Die Einführung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung fand größtenteils vor 2009 statt. Insbesondere im Rahmen eines Privatisierungsschubs wurden einige österreichische Schlüsselunternehmen an die Börse gebracht. In der Zeit nach der sogenannten „Dotcom-Blase“ (ab dem Jahr 2000) hat die Börsen-Hausse begonnen. Etliche Unternehmen hatten die steigenden Kurse für IPOs¹⁸ genützt und in dessen Zuge auch ihre Beschäftigten beteiligt.

Seit der Wirtschafts- und Finanzkrise im Jahr 2008 gab es bis dato kaum mehr neue Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodelle. Daher liegt die Vermutung nahe, dass die Krise für den Rückgang neuer Kapitalbeteiligungsmodelle eine maßgebliche Rolle gespielt hat. Die schlechtere Ertragslage der einzelnen Unternehmen sowie die geringere Anzahl an Börsengängen bzw. IPOs, die bereits seit mehr als sechs Jahren andauert, führte zu einer deutlichen Reduktion neuer Mitarbeiterkapitalbeteiligungen.

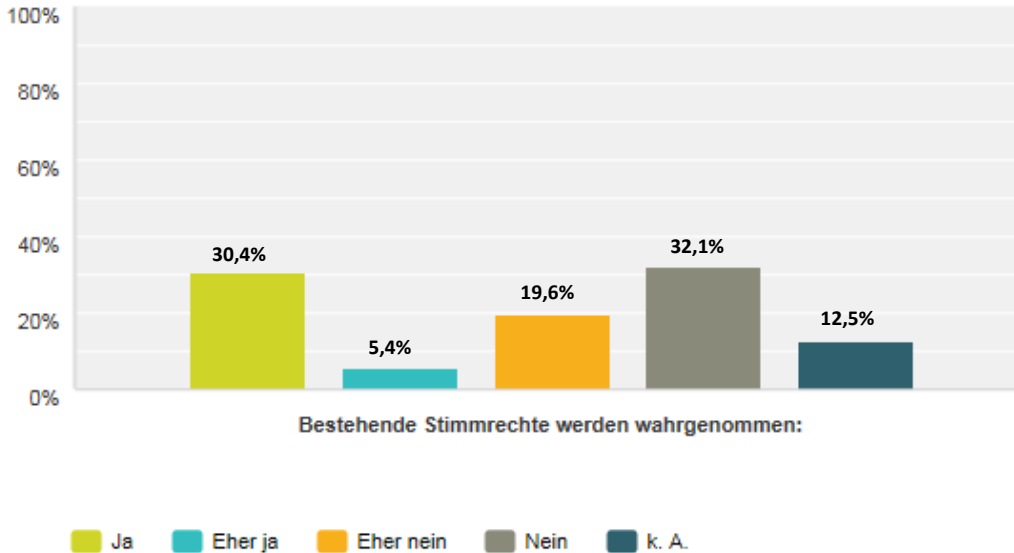
Hinsichtlich der Frage, um welches Kapitalbeteiligungsmodell es sich handelt, geben fast 90 Prozent aller befragten ArbeitnehmervertreterInnen an, dass es sich um Anteile am Eigenkapital handle. Die restlichen 10 Prozent verteilen sich auf Anteile am Fremdkapital bzw. andere Formen. Dabei wurden insbesondere Stock Options, KV Options bzw. Prämien, die in weiterer Folge in Aktien umgewandelt werden können, sowie Genussrechte genannt.

¹⁸ Englisch für Initial Public Offering: Unter IPO versteht man das erstmalige Angebot von Aktien eines Unternehmens auf dem organisierten Kapitalmarkt.

Mitbestimmung: Wahrnehmung von Stimmrechten

Bei einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung gibt es, wie auch bei anderen Kapitalgebern, gewisse Stimmrechte, die je nach Form und vertraglicher Gestaltung unterschiedlich sein können.

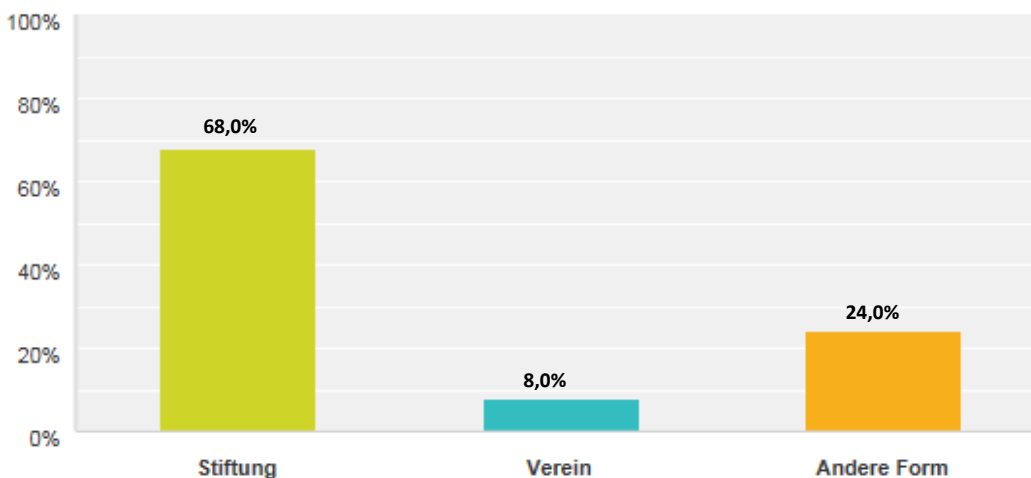
Frage 10: Werden bestehende Stimmrechte wahrgenommen? [n=56]



Die befragten BetriebsrätInnen schätzten, dass ein Drittel der Beschäftigten ihre Stimmrechte wahrnehmen. Die restlichen zwei Drittel dürften ihre Stimmrechte eher nicht wahrnehmen.

Mitbestimmung im rechtlichen Sinne basiert insbesondere auf den Möglichkeiten des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG). Eine Kapitalbeteiligung von MitarbeiterInnen bietet zusätzlich die Möglichkeit Stimmrechte in der Gesellschafterversammlung wahr zu nehmen und stellt eine Ergänzung zu den ArbVG-Rechten dar. Die Relevanz dieser Mitbestimmungsmöglichkeit hängt von der jeweiligen Eigentümerstruktur sowie der Anteilshöhe der Beschäftigten ab. Daher befasst sich der nächste Fragenkatalog mit der Wahrnehmung und Bündelung von Stimmrechten und mit der Höhe des Kapitalanteils am jeweiligen Unternehmen.

Frage 12: Wie werden die Stimmrechte gebündelt? [n=25]



Ein Drittel der Befragten teilte mit, dass die Stimmrechte in ihrem Unternehmen gebündelt werden, wobei am weitesten häufigsten eine Stiftung verwendet wird. Das betrifft in Österreich in der Praxis Privatstiftungen (z.B.

Voestalpine, AMAG), aber auch Belegschaftsbeteiligungsstiftungen (z.B. Flughafen Wien) können in diese Schemata fallen.

Lediglich 10 Prozent der befragten Personen geben an, dass ihre Stimmrechtsbündelung mithilfe eines Vereins vonstattengeht. Des Weiteren wurden andere Formen wie Genossenschaft, ArbeitnehmerInnenvertretung im Mutterland und die Abtretung des Stimmrechts an einen Anwalt erwähnt.

Eine wichtige Voraussetzung für strategisches Eigentum besteht darin, dass ein ausreichend großer Kapitalanteil erreicht wird, um wichtige Entscheidungen – unter Umständen gemeinsam mit anderen strategischen EigentümerInnen (Syndikat) – beeinflussen zu können. Etwas mehr als die Hälfte der Befragten hat angegeben, Kapitalanteile in Höhe von bis zu 2 Prozent des Unternehmens zu besitzen.

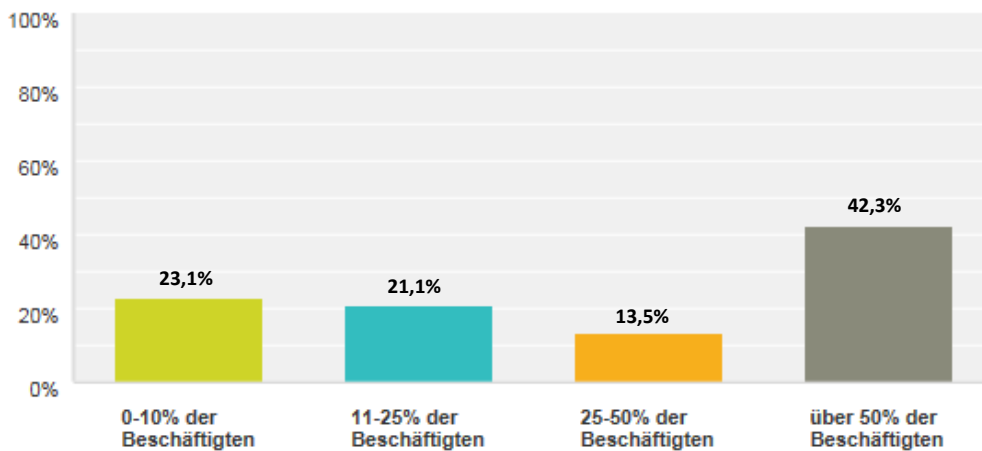
Knapp 50 Prozent der befragten BetriebsrätInnen antwortete, dass sie Kapitalanteile von mehr als 3 Prozent halten. Jedoch ist davon auszugehen, dass mehrere Befragte von selben Unternehmen – in der Praxis weisen nicht viele österreichische Unternehmen eine Kapitalbeteiligung von über 3 Prozent aus – teilgenommen haben und es dadurch zu Verzerrungen kommen kann.

Mitarbeiterbeteiligung und deren Beschäftigte

Die nächste Fragereihe untersucht die Teilnahmebereitschaft von Beschäftigten an Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodellen. Dabei meinte knapp die Hälfte der Befragten, dass mehr als 50 Prozent der Beschäftigten am Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodell partizipieren.

Nur in einem Fünftel der Fälle dürften sich weniger als 10 Prozent der Beschäftigten am Modell beteiligt haben. Ein weiteres Fünftel der befragten BetriebsrätInnen bewertete, dass bis zu 25 Prozent der ArbeitnehmerInnen am Kapitalbeteiligungsmodell teilgenommen haben. Daraus lässt sich schließen, dass solche Modelle überwiegend größeren Gruppen der Belegschaft angeboten werden. Dies steht vermutlich mit der Formulierung der steuerlichen Begünstigung in § 3.1.15b EStG in Zusammenhang. 23 Prozent der Befragten meinten auch, dass maximal ein Zehntel der Beschäftigten – meist Führungskräfte – sich an Mitarbeiterbeteiligungsmodellen beteiligten.

Frage 14: Wie viele Beschäftigte (in Österreich) haben sich am Modell beteiligt? [n=52]

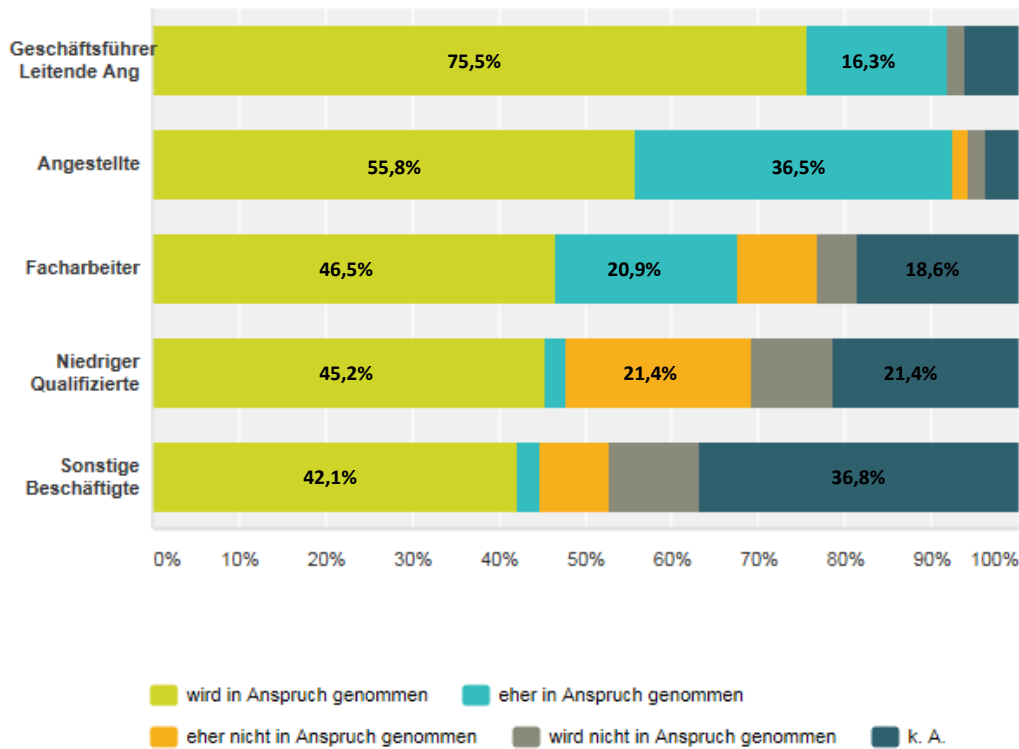


Die Inanspruchnahme von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen unterscheidet sich nach Beschäftigtengruppen: Je qualifizierter die Tätigkeit und je höher die hierarchische Funktion im Unternehmen, umso höher ist die Teilnahme am Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodell.

Fast alle GeschäftsführerInnen oder leitende Angestellte nehmen Mitarbeiterbeteiligungsmodelle in Anspruch. Der Trend veranschaulicht, dass je niedriger der Beschäftigtenstatus ausfällt, umso geringer die Teilnahme an einer Kapitalbeteiligung ist.

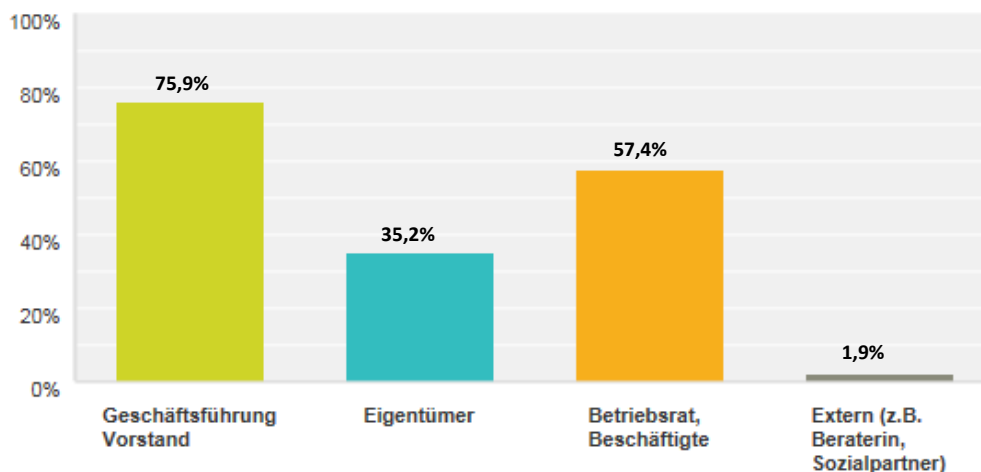
Maßgeblich für dieses Ergebnis dürfte die individuelle finanzielle Leistungsfähigkeit von Beschäftigten sein. Besser verdienende Beschäftigte werden höhere Teile ihres Einkommens sparen oder veranlagen und damit auch mehr Spielraum für den Erwerb von Mitarbeiterbeteiligungsanteilen haben. Gering verdienende Beschäftigte müssen für Gewöhnlich den Großteil ihres Einkommens für das alltägliche Leben einsetzen.

Frage 15: Welche Beschäftigten nehmen das Modell in Anspruch? [n=52]



Nach Einschätzung der ArbeitnehmervertreterInnen – unter der Prämisse eines im Unternehmen existierenden Mitarbeiterbeteiligungsmodells – nahmen etwa die Hälfte der FacharbeiterInnen und der niedrig qualifizierten Beschäftigten an dem Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodell teil.

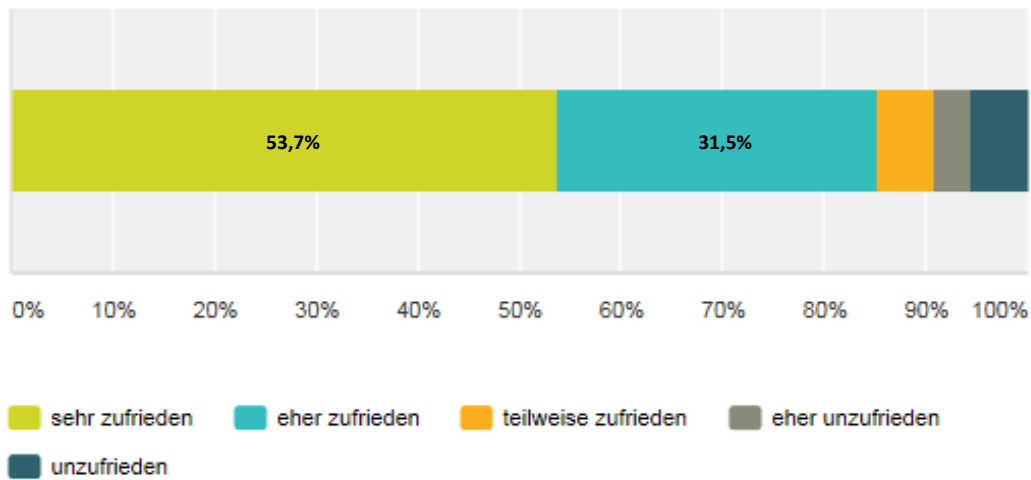
Frage 16: Wer hatte die Initiative zu einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung im Unternehmen? [n=54], (Mehrfachnennung möglich)



Die Initiative zur Einführung eines Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodells kam zum größten Teil von der Geschäftsführung bzw. vom Vorstand. Jedoch gaben bei der Mehrfachnennung mehr als die Hälfte der BetriebsrätInnen zusätzlich an, bei der Einführung des Modells aktiv mitgewirkt zu haben.

Etwa ein Drittel der befragten Personen meinte, dass auch die EigentümerInnen Initiative zeigten. Dabei handelt es sich vermutlich um Konzernunternehmen, die schon in anderen Ländern Mitarbeiterbeteiligungsprogramme haben.

Frage 17: Wie zufrieden sind Sie grundsätzlich mit dem Mitarbeiterbeteiligungsmodell im Unternehmen?
[n=54]



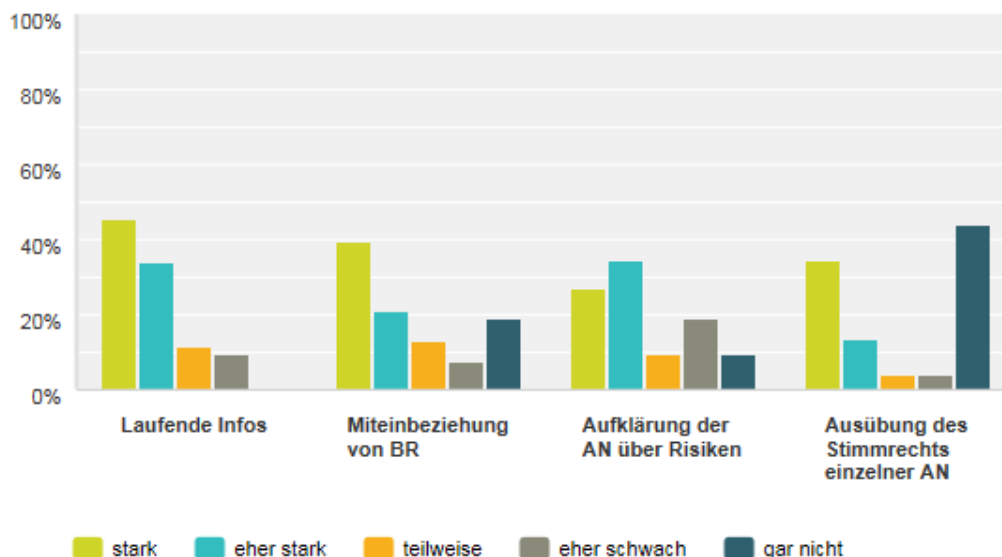
Mehr als die Hälfte der Befragten ist mit dem Beteiligungsmodell sehr zufrieden. Zudem ist ein Drittel mit dem derzeitigen Kapitalbeteiligungsmodell zufrieden. Nichtsdestotrotz zeigten sich 10 Prozent der befragten ArbeitnehmervertreterInnen mit dem Beteiligungsmodell (eher) unzufrieden.

85 Prozent der befragten BetriebsrätInnen stehen somit zu den bestehenden Kapitalbeteiligungsmodellen. Hinzuweisen ist jedoch darauf, dass es offensichtlich auch Problemfälle gibt, die zu Unzufriedenheit führen.

Einbeziehung von beteiligten Beschäftigten

Dieser Abschnitt behandelt die Motive sowie die Miteinbeziehung aus Sicht der Beschäftigten. Dabei wird ersichtlich, dass Informationen über die Entwicklung des Unternehmens gut weitergegeben werden, drei Viertel aller Befragten meinten, dass laufende Informationen über das Unternehmen relativ stark ausgeprägt sind.

Frage 18: Wie werden die MitarbeiterInnen beim Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodell“ einbezogen? [n=53]



	stark (1)	eher stark (2)	teilweise (3)	eher schwach (4)	gar nicht (5)	Gesamt
Laufende Infos zur wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens	45,28% 24	33,96% 18	11,32% 6	9,43% 5	0,00% 0	53
Betriebsrat wird bei Gestaltung und Implementierung einbezogen	39,62% 21	20,75% 11	13,21% 7	7,55% 4	18,87% 10	53
Aufklärung der MitarbeiterInnen über bestehende Risiken	26,92% 14	34,62% 18	9,62% 5	19,23% 10	9,62% 5	52
Ausübung des Stimmrechts der ArbeitnehmerInnen	34,62% 18	13,46% 7	3,85% 2	3,85% 2	44,23% 23	52

Die Einbeziehung der BetriebsrätInnen selbst dürfte in den meisten Fällen gegeben sein. Jedoch ist auffällig, dass sich etwa ein Drittel der BetriebsrätInnen kaum oder gar nicht einbezogen fühlt. Etwas schwächer fällt nach Einschätzung der Befragten die Aufklärung der ArbeitnehmerInnen über die Risiken des Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodells aus. Eine/r von drei Befragten merkt an, dass auf die Risiken des Kapitalverlustes zu wenig hingewiesen wird.

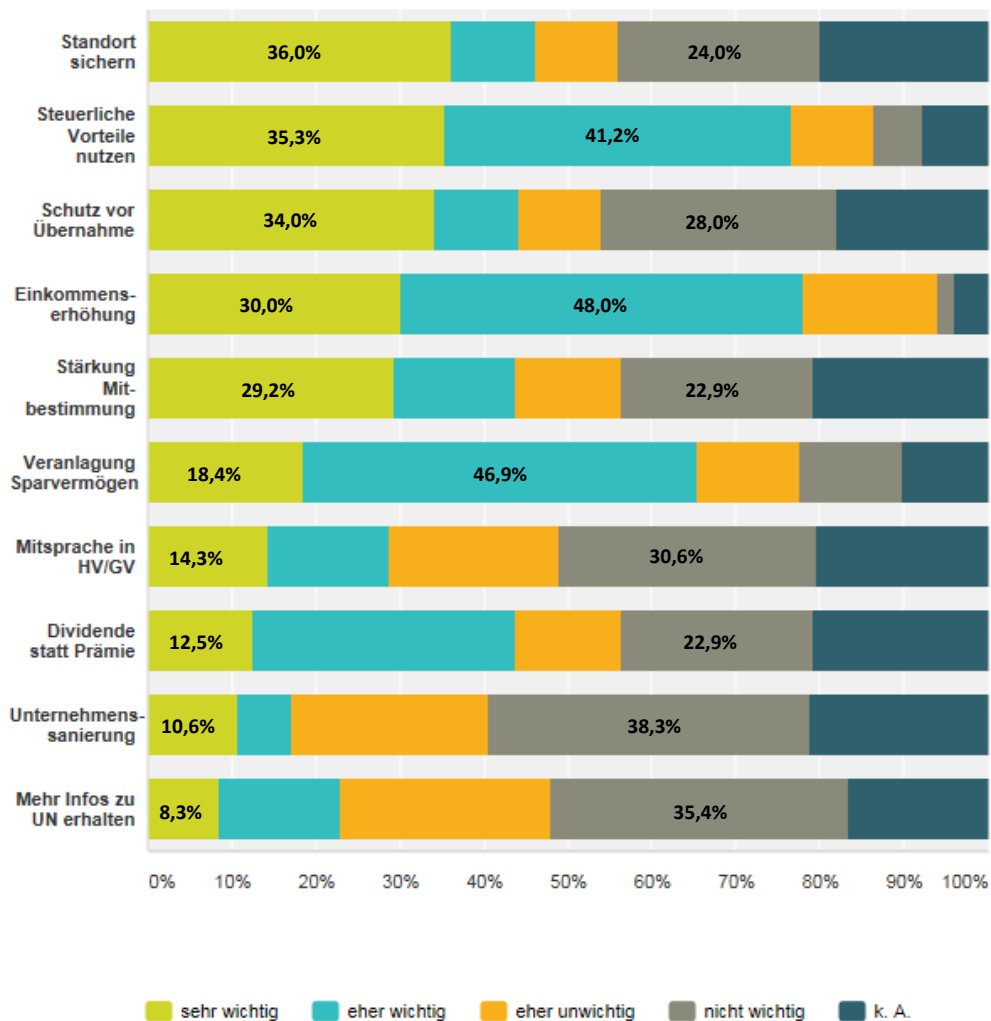
Ein deutlich ambivalentes Bild zeigt sich in Bezug auf die Stimmrechtsausübung einzelner Beschäftigter. Während die eine Hälfte der Befragten mitteilte, dass die ArbeitnehmerInnen ihr Stimmrecht ausüben, verneint die andere Hälfte eine Inanspruchnahme durch die Beschäftigten. Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass bei den meisten Modellen keine Bündelung der Stimmrechte stattfindet.

Zusammenfassend wurde grundsätzlich ein Verbesserungsbedarf bei der Miteinbeziehung von beteiligten Beschäftigten erkannt. Es besteht ein Bedürfnis nach mehr laufender Information und einer besseren Aufklärung

über Risiken von Beteiligungen. Darüber hinaus würden eine stärkere Einbindung der BetriebsrätInnen aber auch die Wahrnehmung von Stimmrechten Beteiligungsmodelle für Beschäftigte attraktiver machen.

Motive für eine Mitarbeiterbeteiligung

Frage 19: Welche Motive für die Beteiligung waren für die Beschäftigten ausschlaggebend? [n=53]



Die drei wichtigsten Motive betreffen die Verbesserung der individuellen finanziellen Situation. Mehr als zwei Drittel der Befragten gaben an, dass die (eher) wichtigsten Hauptmotive für die Beteiligung von MitarbeiterInnen an ihrem Unternehmen die Nutzung steuerlicher Vorteile, die Hoffnung auf eine Einkommenserhöhung sowie die Veranlagung des Sparvermögens seien.

Werden nur jene Motive betrachtet, die seitens der ArbeitnehmervertreterInnen als „sehr wichtig“ beurteilt wurden, dann ändern sich die Prioritäten. Im Mittelpunkt stehen dann vor allem die Standortsicherung sowie die Unterstützung beim Schutz vor nicht erwünschten Übernahmen aber auch das Ausnützen steuerlicher Vorteile. Das Thema Mitbestimmung wurde ebenfalls von einem Drittel der Befragten als „sehr wichtig“ eingestuft.

Weitere Motive betreffen die Mitsprache bei Gesellschafterversammlungen, das Motiv der Unternehmenssanierung sowie der Erhalt von mehr Informationen über das Unternehmen. Dabei kann vermutet werden, dass die Mitsprache bei Gesellschafterversammlungen deshalb eher weiter unten gereiht wurde, weil nur bei wenigen Modellen auch Stimmbündelungsinstrumente installiert wurden.

Rahmenbedingungen für eine Mitarbeiterbeteiligung

Die folgenden Fragen beschäftigen sich mit den rechtlichen und politischen Rahmenbedingungen für Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodelle sowie der grundsätzlichen Stimmung in Bezug auf Beteiligungen.

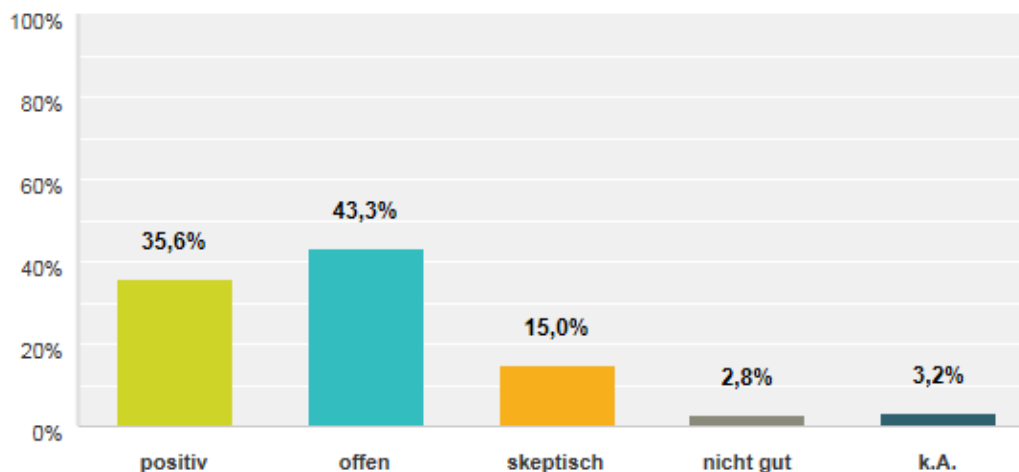
Frage 20: Würden aus Ihrer Sicht folgende Rahmenbedingungen die Einführung bzw. Erweiterung einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung begünstigen? [n=245]

	ja	eher ja	teilweise	eher nein	nein	Gesamt
Mehr Informationen über Mitarbeiterkapitalbeteiligungen	40,59% 97	27,62% 66	14,64% 35	11,30% 27	5,86% 14	239
Erhöhung der Mitbestimmung von ArbeitnehmerInnen	41,67% 100	25,83% 62	15,83% 38	11,25% 27	5,42% 13	240
Reduzierung des Risikos für ArbeitnehmerInnen	33,62% 79	23,83% 56	18,30% 43	15,74% 37	8,51% 20	235
Insgesamt einfachere Gestaltung der MitarbeiterInnen-Kapitalbeteiligung	46,22% 110	29,83% 71	12,61% 30	7,14% 17	4,20% 10	238
Erweiterung der steuerlichen Förderung	57,50% 138	24,17% 58	10,83% 26	4,17% 10	3,33% 8	240

Wenig überraschend ist, dass vordergründig Forderungen nach einer Erweiterung der steuerlichen Förderung und einer insgesamt einfacheren Gestaltung von Mitarbeiterbeteiligungen als begünstigende Rahmenbedingungen für die Einführung bzw. Erweiterung von Beteiligungen gesehen werden. Bezüglich der steuerlichen Förderung ist anzumerken, dass hier seitens der Politik bereits eine Umsetzung erfolgt ist und die steuerliche Begünstigung von 1.460 € auf 3.000 € angehoben wurde.

Aber auch andere Rahmenbedingungen wie beispielsweise mehr Information, die Erhöhung der Mitbestimmung sowie Instrumente in Richtung Reduktion des Risikos für ArbeitnehmerInnen wurden durchwegs von mindestens der Hälfte aller Befragten als förderlich eingeschätzt.

Frage 21: Wie ist Ihre grundsätzliche Position zur Kapitalbeteiligung für MitarbeiterInnen? [n=247]

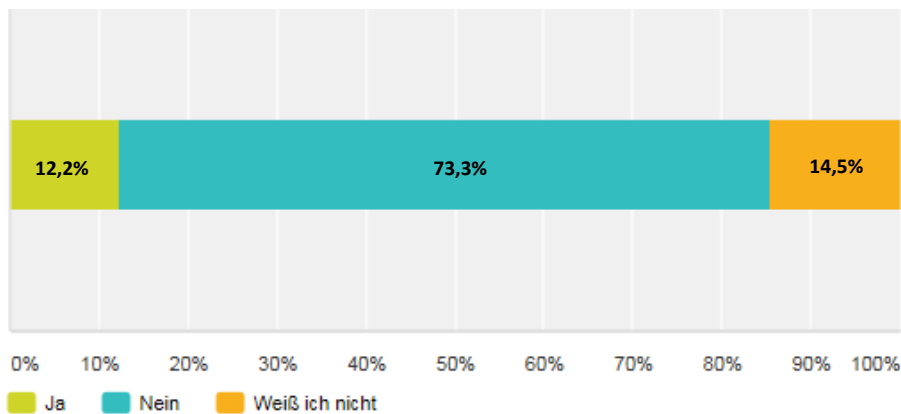


Die befragten BetriebsrätInnen sind Kapitalbeteiligungen für MitarbeiterInnen grundsätzlich gutgesinnt. Mehr als ein Drittel der Befragten nimmt eine positive Position ein und fast die Hälfte der befragten ArbeitnehmervertreterInnen steht dieser offen gegenüber. Hervorzuheben ist allerdings, dass es auch SkeptikerInnen gibt, die in Summe etwa 20 Prozent der Befragten ausmachen. Bei den Anmerkungen wurde des Öfteren erwähnt, dass es für die BetriebsrätInnen interessant erscheint eine Kapitalbeteiligung aufzubauen, es jedoch praktisch nicht möglich sei, eine strategische Beteiligung einzuführen.

Auswirkungen der steuerlichen Förderung

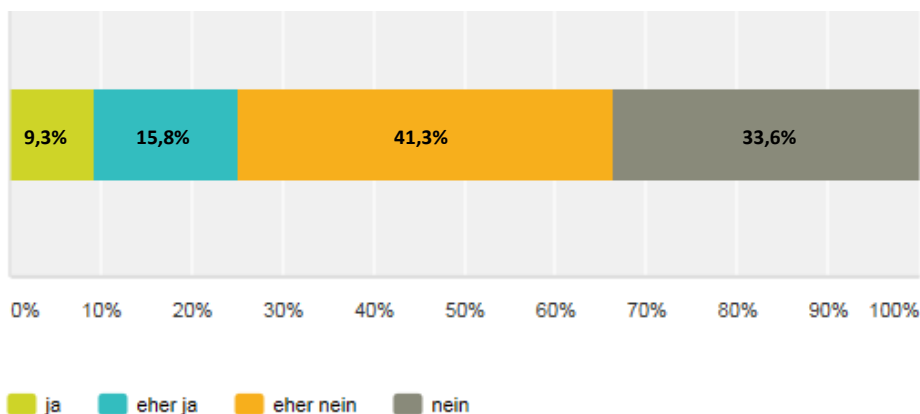
Im Zuge der Steuerreform 2015/16 wurden durch die Erhöhung des Freibetrages ab 2016 auf 3.000 € neue steuerliche Anreize für die unentgeltliche oder verbilligte Ausgabe von Beteiligungen am Unternehmen des Arbeitgebers geschaffen.

Frage 22: Das Einkommenssteuergesetz fördert die unentgeltliche oder verbilligte Abgabe von Kapitalanteilen am Unternehmen des Arbeitgebers. Im Zuge der Steuerreform 2015/16 hat sich der jährliche Höchstbetrag von 1.460 € auf 3.000 € erhöht. Hat diese gesetzliche Änderung bereits Diskussionen im Unternehmen ausgelöst? [n=247]



12 Prozent der befragten ArbeitnehmervertreterInnen gaben an, dass aufgrund der steuerlichen Änderung eine Debatte im Unternehmen ausgelöst wurde. Fast drei Viertel konstatierten keine vermehrten Diskussionen aufgrund des höheren Freibetrags.

Frage 23: Denken Sie, dass in nächster Zeit die Einführung eines Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodells Thema werden wird? [n=247]



Grundsätzlich wird die Einführung einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung bei den meisten Befragten in nächster Zeit als nicht relevant erachtet. Drei Viertel der befragten BetriebsrätInnen im Aufsichtsrat meinten, dass eine solche Beteiligung eher nicht bzw. kein Thema sein wird. Jedoch meldeten immerhin etwa ein Viertel der befragten Personen, das sind in diesem Sample etwa 60 Personen, dass die Mitarbeiterkapitalbeteiligung für sie relevant sei. Mitarbeiterkapitalbeteiligung wird sich somit auch weiterhin tendenzielle eher auf wenige Fälle beschränken.

4 ZUSAMMENFASSUNG

Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodelle erlebten zu Beginn der 2000er-Jahre einen markanten Aufschwung. Im Rahmen einer von der damaligen Regierung eingeleiteten umfassenden Privatisierungswelle, bei der Bundesanteile zahlreicher österreichischer Leitunternehmen ausgegeben wurden, wurden auch Anteile an die Beschäftigte dieser Unternehmen weitergegeben. Beispiele dafür sind etwa Austria Tabak Werke, Voest Alpine, Telekom Austria, Post oder VA-Tech. Einige dieser Unternehmen notierten bereits an der Börse, andere wurden im Zuge der Privatisierung erstmals an einer Börse gelistet. Bei den meisten betroffenen Unternehmen wurden Aktienkaufprogramme für die Beschäftigten aufgelegt, die zu einem verbilligten Erwerb berechtigten. Bis 2008 bot die Hochkonjunkturphase mit kontinuierlich ansteigenden Gewinnen und Börsenkursen ein begünstigendes Klima für Mitarbeiterbeteiligungsmodelle. ArbeitgeberInnen wurden in der Folge aber auch zunehmend mit steigenden Lohn- und Gehaltsforderungen konfrontiert. Gewerkschaften und ArbeitnehmervertreterInnen forderten einen fairen Anteil an den hohen Gewinnen, die während dieser Zeit erwirtschaftet wurden. Als ein möglicher Ausweg – aus Arbeitgebersicht – erwies sich zunehmend die Erfolgsbeteiligung, in einigen Fällen auch kombiniert mit Kapitalbeteiligungsinstrumenten. Ziel der Arbeitgeber war es zwar einen Teil der erwirtschafteten „Rekordgewinne“ an die Belegschaft weiterzugeben, zusätzliche nachhaltige Lohn- und Gehaltserhöhungen etwa im Rahmen von KV-Verhandlungen aber zu vermeiden.

Die Finanzmarktkrise 2008 hat zu einer völligen Veränderung der Rahmenbedingungen für Mitarbeiterbeteiligung geführt. 86% der bestehenden Mitarbeiterkapitalmodelle wurde vor 2008 eingeführt, nur 14% danach. Die Aktienkurse der notierten Unternehmen brachen dramatisch ein, in Österreich hat der ATX bis heute das damalige Rekord-Niveau nicht mehr erreicht. Einzelne Aktientitel haben teilweise mehr als 50% an Wert eingebüßt, unter den davon Betroffenen finden sich auch viele Belegschaftsaktionäre. Nennenswerte IPOs sind seither ausgeblieben, stattdessen ist die Wiener Börse mit einer massiven Delistings-Welle konfrontiert. Gleichzeitig ist die Ertragslage etlicher börsennotierter Unternehmen instabiler und volatiler geworden, statt Rekordgewinnen kämpfen etliche Branchen mit stagnierenden Ergebnissen, in einigen Fällen mussten auch hohe Verluste etwa durch Wertberichtigungen von ausländischen Tochtergesellschaften hingenommen werden.

Die vorliegende Untersuchung hat sich zum Ziel gesetzt, einen aktuellen Blick auf das Instrument Mitarbeiterbeteiligung – fokussiert auf Kapitalbeteiligung – zu werfen. 268 BetriebsrätInnen haben sich an der Befragung beteiligt. Die Stichprobe umfasst BetriebsrätInnen, die auch Mitglied im Aufsichtsrat ihres Unternehmens sind. Von den befragten Personen waren mehr als 80% in Unternehmen mit mehr als 250 ArbeitnehmerInnen beschäftigt. Zu zwei Drittel sind die Unternehmen aus den Sektoren Industrie und Finanzen. Trotz dieser Fokussierung ermöglicht die Untersuchung auch Aussagen über die Praxis von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen in anderen Branchen (Transport, Handel, Gewerbe, Information und Dienstleistung).

Erfolgsbeteiligungsmodelle sind weit verbreitet – Kapitalbeteiligung nur in wenigen Fällen

Etwas weniger als die Hälfte der befragten ArbeitnehmervertreterInnen im Aufsichtsrat (45%) gab an, ein Erfolgs- oder Kapitalbeteiligungsmodell in ihrem Unternehmen zu besitzen. Davon ist etwa bei einem Viertel ein Kapitalbeteiligungsmodell eingerichtet. Durchgerechnet würde sich daher ein Verbreitungsgrad von Kapitalbeteiligungsmodellen von etwa 10% ergeben. In Kapitalgesellschaften, die einen Aufsichtsrat eingerichtet haben, ist somit in jedem 10. Unternehmen eine Beteiligung der Beschäftigten am Kapital des Arbeitgeberunternehmens möglich. In Konzernen sind diese Beteiligungen in der Regel nicht direkt am Arbeitgeberunternehmen, sondern an der Konzernmutter installiert. Etwas weniger als ein Viertel aller untersuchten Unternehmen verfügen über eine Erfolgsbeteiligung für Beschäftigte. In einigen Fällen (12%) sind Kapital- und Erfolgsbeteiligung miteinander kombiniert.

Interesse an Kapitalbeteiligungsmodellen ist hoch – Erfahrungen durchwegs positiv

Nach ihrer Ansicht zur Mitarbeiterkapitalbeteiligung befragt, hat rund ein Drittel aller BetriebsrätInnen eine positive Einstellung, weitere 43% stehen solchen Modellen offen gegenüber. Aber auch eine klare Zurückweisung dieses Instruments ist vorhanden, immerhin lehnt jede/r sechste BetriebsrätIn Mitarbeiterkapitalbeteiligungen ab.

Ein überwiegend positives Bild zeigt sich des Weiteren bei jenen Befragten, die derzeit über kein Mitarbeiterbeteiligungsmodell verfügen. Beinahe zwei Drittel signalisieren ein grundsätzliches Interesse an einer Kapitalbeteiligung ihres arbeitgebenden Unternehmens.

Der meist zustimmenden Haltung der BetriebsrätInnen steht in der betrieblichen Praxis allerdings eine eher geringe Umsetzungswahrscheinlichkeit gegenüber. Nachgefragt nach konkreten Plänen meinen nur rund 25% aller Befragten, dass Mitarbeiterkapitalbeteiligung in nächster Zeit ein Thema spielen könnte, davon aber nur rund die Hälfte mit einem „klaren“ ja, der Rest antwortete mit „eher ja“. Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodelle werden somit kurz und mittelfristig nur in wenigen Fällen eine stärkere praktische Relevanz erfahren. Ein vergleichbar höheres Interesse weisen Unternehmen aus der Industrie aber auch aus dem Bankenbereich auf, vorwiegend große Kapitalgesellschaften mit mehr als 1.000 Beschäftigten.

Mitarbeiterkapitalbeteiligung als Instrument der Mitbestimmung?

Im Rahmen der wirtschaftlichen Mitbestimmung stehen vor allem ArbeitnehmervertreterInnen eine Reihe von Instrumenten zur Verfügung. Diese sind in Österreich insbesondere im Arbeitsverfassungsgesetz geregelt und reichen von Informationsrechten (z.B. über den Jahresabschluss oder über Wirtschaftspläne) bis hin zur Überwachung der Geschäftsführung im Rahmen der Ausübung eines Aufsichtsratsmandats. Die Wahrnehmung von Stimmrechten als Gesellschafter in der Hauptversammlung ist somit für Betriebsräte meist nur als Ergänzung der bestehenden Mitbestimmungsmöglichkeiten zu betrachten. Als Aktionär kann über grundlegende Beschlüsse (z.B. Verschmelzung, Satzungsänderungen etc.) abgestimmt werden, in der Hauptversammlung sind Fragen der Aktionäre zu beantworten und im Rahmen von Minderheitsrechten können z.B. Sonderprüfungen erzwungen werden.

Vorausgesetzt, dass die Stimmrechte der Belegschaftsaktionäre überhaupt wahrgenommen werden, kann die Wirkung von Belegschaftsaktion(en) durch eine Bündelung der Stimmrechte deutlich erhöht werden. Weiters hängt die erzielbare Wirkung von den Eigentümerstrukturen sowie der üblichen Anwesenheit von Streubesitz-Aktionären bei der Hauptversammlung ab. Je größer die Anzahl der Eigentümergruppen und je geringer die Anwesenheit bei der Hauptversammlung ist, desto eher haben Minderheitsaktionäre eine Chance ihre Interessen im Rahmen von Abstimmungen durchzusetzen.

Die Stimmrechtsbündelung erfolgt in Österreich zum Großteil mit Stiftungen

Nur etwas mehr als ein Drittel der BetriebsrätInnen, die eine Kapitalbeteiligung installiert haben, meinte, dass die Stimmrechte der Beschäftigten auch tatsächlich wahrgenommen werden. Hier ist also ein deutliches Potenzial zu erkennen, in zwei Drittel der Fälle werden die Stimmrechte nicht entsprechend wahrgenommen. Sobald Stimmrechte ausgeübt werden, korrespondiert dies in der Regel mit der Einrichtung von Bündelungsmöglichkeiten. Gebündelt wird in der Regel über Stiftungskonstruktionen. Einige große österreichische Kapitalgesellschaften verfügen über Belegschaftsstiftungen wie z.B. Voest Alpine, Flughafen Wien, Salinen oder AMAG. Andere Bündelungsformen wie etwa der Verein besitzen kaum praktische Relevanz.

Interesse an Mitarbeiterkapitalbeteiligung ist von beruflicher Stellung bzw. den Einkommensverhältnissen abhängig

Die Inanspruchnahme von Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodellen ist von der betrachteten Beschäftigungsgruppe abhängig: Je qualifizierter die Tätigkeit und je höher die hierarchische Funktion im Unternehmen, umso ausgeprägter ist die Teilnahme an Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodellen. Gibt es im Unternehmen ein entsprechendes Modell, dann nehmen leitende Angestellte zu 90% der Fälle die Beteiligungsmöglichkeit wahr, bei

Angestellten liegt der Prozentsatz ebenfalls in dieser Höhe. Bei niedrig qualifizierten Beschäftigten sinkt der Anteil der Beteiligten deutlich ab, er liegt bei nur mehr knapp über 40%.

Die Grenzen der individuellen Leistbarkeit eines Aktienerwerbs sind daher unbedingt zu respektieren. Einkommen von Beschäftigten, die sich eine Veranlagung von Vermögen in Beteiligungspapieren nicht leisten können oder wollen, sollen nicht in ihrer Verfügbarkeit eingeschränkt werden. Die Konstruktion eines Modells setzt daher die Mitsprache der Belegschaftsvertretung sowie der Gewerkschaften voraus, insbesondere, wenn Vereinbarungen etwa in Kollektivverträgen oder Betriebsvereinbarungen ausgehandelt werden.

Motive für Mitarbeiterbeteiligung: Verbesserung der finanziellen Situation und Standortabsicherung

Aus Sicht der ArbeitnehmervertreterInnen, die über ein Modell verfügen, sind die wichtigsten Motive für eine Beteiligung am Unternehmen

- die Verbesserung der individuellen finanziellen Situation (78%),
- die Nutzung steuerlicher Vorteile (76%),
- die Veranlagung des Sparvermögens (65%)
- die Standortsicherung (57%),
- der Schutz vor Übernahmen (54%) und
- die Stärkung der Mitbestimmung (54%).

Monetäre Motive stehen zwar im Vordergrund, die zweite Motivgruppe zielt aber deutlich auf den strategischen Wert von Kapitalbeteiligungsmodellen – in spezifischen Situationen – ab. Vor allem bei Modellen mit gebündelten Stimmrechten wird ein Kapitalbeteiligungsmodell als Unterstützung für den Erhalt des Standortes bzw. als ein Instrument für die Verhinderung von unerwünschten Übernahmen gesehen.

Wengleich der Nutzen von bestehenden steuerlichen einen starken Anreiz darstellt, dürfte die Erhöhung des Freibetrages im Zuge der Steuerreform 2015/16 von 1.460 € auf 3.000 € jährlich zu keinem nennenswerten Impuls geführt haben. Nur in jedem 10. Fall hat die Erhöhung des Freibetrags den Diskurs über Mitarbeiterkapitalbeteiligung im Unternehmen angekurbelt.

Verstärkte Einbeziehung der Beschäftigten bzw. Betriebsräte gefordert

In Hinblick auf den Einbezug von beteiligten Beschäftigten konnte Verbesserungsbedarf ermittelt werden: Mehr laufende Informationen zur Unternehmensentwicklung, und über Risiken von Beteiligungen aber auch eine stärkere Einbindung der BetriebsrätInnen sowie Maßnahmen zur verstärkten Wahrnehmung von Stimmrechten könnten Beteiligungsmodelle für Beschäftigte attraktiver machen.

5 LITERATURVERZEICHNIS

Hofmann, Ines/Kraus, Alfred/Leitsmüller, Heinz/Naderer, Ruth (Hrsg.): Arbeitnehmer als Eigentümer, Ist Mitarbeiterbeteiligung ein gangbarer Weg?, Orac Verlag, Wien 1993.

Kalss, Susanne: Mitarbeiterbeteiligungen aus gesellschaftsrechtlicher Sicht, in: Kronberger, Ralf/Leitsmüller, Heinz/Rauner, Alexander (Hrsg.): Mitarbeiterbeteiligung in Österreich, Standpunkte – Perspektiven – Analyse – Praxis, Linde Verlag, Wien 2007, S. 118-131.

Kraus, Alfred: Arten der Mitarbeiterbeteiligung, in: Hofmann, Ines/Kraus, Alfred/Leitsmüller, Heinz/Naderer, Ruth (Hrsg.): Arbeitnehmer als Eigentümer, Ist Mitarbeiterbeteiligung ein gangbarer Weg?, Orac Verlag, Wien 1993, S. 11-17.

Kraus, Alfred: Entstehungsgeschichte und Ziele der Mitarbeiterbeteiligung, in: Hofmann, Ines/Kraus, Alfred/Leitsmüller, Heinz/Naderer, Ruth (Hrsg.): Arbeitnehmer als Eigentümer, Ist Mitarbeiterbeteiligung ein gangbarer Weg?, Orac Verlag, Wien 1993, S. 153-182.

Kronberger, Ralf/Rauner, Alexander/Past, Harald: Mitarbeiterkapitalbeteiligung aus Sicht der Arbeitgeber, in: Kronberger, Ralf/Leitsmüller, Heinz/Rauner, Alexander (Hrsg.): Mitarbeiterbeteiligung in Österreich, Standpunkte – Perspektiven – Analyse – Praxis, Linde Verlag, Wien 2007, S. 13-41.

Leitsmüller, Heinz: Mitarbeiterbeteiligung aus Sicht der Beschäftigten, in: Kronberger, Ralf/Leitsmüller, Heinz/Rauner, Alexander (Hrsg.): Mitarbeiterbeteiligung in Österreich, Standpunkte – Perspektiven – Analyse – Praxis, Linde Verlag, Wien 2007, S. 42-79.

Leitsmüller, Heinz: Mitarbeiterbeteiligung in Diskussion, in: Leitsmüller (Hrsg.), Gewinnbeteiligung – Mitarbeiterbeteiligung, Zwischen Mythos und Realität, ÖGB Verlag, Wien 2008, S. 11-37.

Mathieu, Marc: Annual Economic Survey of Employee Ownership in European Countries 2014, European Federation of Employee Share Ownership (EFES), Brüssel 2015.

Mehrens, Klaus/Stracke, Stefan/Wilke, Peter: 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: MitarbeiterInnenkapital- und Gewinnbeteiligung, in: Leitsmüller (Hrsg.), Gewinnbeteiligung – Mitarbeiterbeteiligung, Zwischen Mythos und Realität, ÖGB Verlag, Wien 2008, S. 87-99.

Saringer, Martin: Die steuerliche Beteiligung von Mitarbeiterbeteiligungen, in: Leitsmüller (Hrsg.), Gewinnbeteiligung – Mitarbeiterbeteiligung, Zwischen Mythos und Realität, ÖGB Verlag, Wien 2008, S. 169-189.

Schneider, Hans-Jürgen/Fritz, Stefan/Zander, Ernst: Erfolgs- und Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter, 6. Auflage, Symposium Verlag, Düsseldorf 2007.

Vevera, Daniela: Mitarbeiterbeteiligung am Kapital im EU Mitgliedsstaat Österreich – umfassende Erhebung über Verbreitung, Motive und Anforderungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern, Ein Gemeinschaftsprojekt der Arbeiterkammer Wien, der Wirtschaftskammer Österreich und der Fachhochschule Wr. Neustadt für Wirtschaft und Technik, Wr. Neustadt 2005.

Voß, Eckhard/Wilke, Peter/Conrad, Peter/Hucker, Tobias: Mitarbeiterbeteiligung – Bedeutung und Bedingungsfaktoren, in: Voß, Eckhard/Wilke, Peter/Conrad, Peter/Hucker, Tobias (Hrsg.): Mitarbeiterbeteiligung in deutschen Unternehmen, Auswirkungen auf Unternehmensorganisation und Arbeitsgestaltung, Deutscher Universitäts-Verlag, Wiesbaden 2003, S. 5-22.

Der direkte Weg zu unseren Publikationen:

E-Mail: bestellservice@akwien.at

Bestelltelefon: +43-1-50165 401

Impressum

Medieninhaber: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien,

Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien, Telefon: (01) 501 65 0

Offenlegung gem. § 25 MedienG: siehe wien.arbeiterkammer.at/impressum

Zulassungsnummer: AK Wien 02Z34648 M

ISBN: 978-3-7063-0630-0

AuftraggeberInnen: AK Wien, Betriebswirtschaft

Fachliche Betreuung: Simon Schumich MA

Autoren: Simon Schumich MA, Mag Heinz Leitsmüller

Grafik Umschlag und Druck: AK Wien

Verlags- und Herstellungsort: Wien

© 2016: AK Wien

Stand August 2016

Im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Gesellschaftskritische Wissenschaft: die Studien der AK Wien

Alle Studien zum Download:

wien.arbeiterkammer.at/service/studien



ISBN 978-3-7063-0630-0