

MitarbeiterInnenbeteiligung in Österreich

Ruth Naderer, Sepp Zuckerstätter

Die Nettolohnentwicklung ist in den letzten Jahren deutlich hinter den Zuwächsen der Unternehmensgewinne zurückgeblieben. Die Gründe dafür waren der Druck durch steigende Arbeitslosigkeit, ständige Drohungen mit Produktionsverlagerungen und steigende Steuern und Abgaben auf Löhne und Gehälter. Diese Schiefelage kann nur durch Steuerentlastungen für kleine und mittlere Lohn- und Gehaltseinkommen und eine produktivitätsorientierte Lohnpolitik ausgeglichen werden. MitarbeiterInnen- und Gewinnbeteiligungen sind dazu nicht geeignet.

Was ist eine Gewinnbeteiligung?

Beschäftigte erhalten neben ihrem festen Lohn bzw. Gehalt zusätzliche Einkommenselemente, die vom Gewinn bzw. Erfolg des Unternehmens abhängig sind. Die Unternehmer wollen die Beschäftigten an den wirtschaftlichen Erfolgen »teilhaben lassen«. Gewinnprämien werden jedoch nur in guten Jahren ausgeschüttet und stellen keine nachhaltigen Lohn- und Gehaltsbestandteile dar, vielmehr kommt es zu einer Flexibilisierung von Löhnen und Gehältern auf Kosten der ArbeitnehmerInnen. Viele Beschäftigtengruppen wie z. B. der Non-profit und öffentliche Bereich und atypisch Beschäftigte sind ausgeschlossen.

Was ist eine MitarbeiterInnenbeteiligung?

Eine MitarbeiterInnenbeteiligung ist im Allgemeinen eine Beteiligung der ArbeitnehmerInnen am Eigenkapital ihres Arbeitgeberunternehmens. Daraus kann in der Folge eine Beteiligung am Gewinn resultieren, wenn z. B. Dividenden an Mitarbeiter-AktionärInnen ausgeschüttet werden. Mitarbeiterkapitalbeteiligungsmodelle können auch als indirekte Modelle über Stiftungen oder Vereine angelegt sein.

Sie resultieren meist aus einer verbilligten Abgabe von Aktien an die Belegschaft im Zuge eines Börsenganges oder einer Kapitalerhöhung (z. B. Telekom, Post, Wienerberger, RHI etc). Die Motivation für die verbilligte Abgabe von Aktien seitens der Unternehmen besteht einerseits im Ausnutzen von Steuerbegünstigungen für solche Modelle. Andererseits sollte die Unterstützung der Belegschaft für Börsengänge sichergestellt werden. Zusätzliche Mitbestimmung bzw. strategisches Eigentum durch Bündelung der Stimmrechte werden dadurch nur selten ermöglicht (vgl. Voest Alpine, Flughafen Wien, AMAG, Salinen).

Überzogene Motive und Erwartungen

Die Motive, die Beschäftigten am Unternehmen zu beteiligen, sind vielschichtig. Von Unternehmensseite wird gerne mit einer Motivationssteigerung der Beteiligten argumentiert. Es gibt jedoch nur selten einen erkennbaren Zusammenhang zwischen Unternehmenswert und Arbeitsmotivation. Auch mit einer höheren Bindung der MitarbeiterInnen an das Unternehmen wird argumentiert. Hier sei jedoch angemerkt, dass man mit der »Abfertigung NEU« die enge Bindung der ArbeitnehmerInnen an

ein Unternehmen lockern wollte, um eine erhöhte Flexibilität zu erreichen. Bleibt also, dass MitarbeiterInnenbeteiligung das Unternehmerdenken in den Köpfen der Beschäftigten verankern und zu einer höheren Produktivität sowie einem verstärkten Kostenbewusstsein führen soll. Letztendlich geht es der Unternehmensseite vor allem um eine Flexibilisierung der Lohn- und Gehaltskosten. Das Unternehmensrisiko soll teilweise auf die Beschäftigten abgewälzt werden.

Die ArbeitnehmerInnen wollen an Unternehmenswertsteigerungen teilhaben, womit jedoch auch die Beteiligung an sinkenden Unternehmenswerten verbunden ist. Zu einer Sicherung von Arbeitsplätzen kommt es nur, wenn die Beteiligung der ArbeitnehmerInnen hoch genug ist, um einen strategischen Einfluss auf das Unternehmen auszuüben. Oft bleibt den beteiligten MitarbeiterInnen nur die zweifelhafte Freude am steigenden Aktienkurs auf Kosten von ›wegrationalisierten‹ und ›ausgliederten‹ KollegInnen.

Die Erwartungen sind in den meisten Fällen überzogen, die Wirkung von MitarbeiterInnenbeteiligung wird oft überschätzt.

Nur Wenige können von MitarbeiterInnenbeteiligung profitieren – Viele haben keinen Zugang

Derzeit sind in Österreich nur rund 160.000 ArbeitnehmerInnen bzw. 6% der unselbständig Beschäftigten an ihrem Unternehmen beteiligt. Der Großteil davon ist an großen börsennotierten Aktiengesellschaften wie Voest Alpine, RHI, Verbund, Erste Bank, Telekom, Post, Wienerberger und Flughafen Wien beteiligt. Generell sind MitarbeiterInnenbeteiligungsmodelle auch nur in börsennotierten Aktiengesellschaften – ca. 100 Unternehmen in Österreich – leicht realisierbar, weil diese im Gegensatz zu allen anderen Unternehmen einen jederzeit feststellbaren Marktpreis (Börsekurs) haben, was beim Ein- und Ausstieg von MitarbeiterInnen besonders wichtig ist. Nur 12% aller unselbständig Beschäftigten in Österreich arbeiten in Aktiengesellschaften!

Direkte Beteiligungen an GmbHs sind mangels einer laufenden Bewertung sowie der Notwendigkeit eines Notariatsaktes bei Gesellschafterwechsel – jedes Mal, wenn ein/e MitarbeiterIn aussteigen möchte bzw. muss – kaum möglich. Auch MitarbeiterInnen von Personengesellschaften und Einzelunternehmen sind ausgeschlossen.

Darüber hinaus sind Arbeitskräfte in ausgegliederten oder »outgesourcten« Unternehmen (Reinigung, Wäschereien, Kantinen, Informationstechnologie oder Instandhaltung) und Leiharbeitskräfte (in Österreich ca. 60.000) in der Praxis ausgeschlossen, weil sie bei einem Unternehmen formal beschäftigt sind, aber faktisch für ein anderes arbeiten. Atypisch Beschäftigte, neue Selbständige, freie DienstnehmerInnen, Saisonarbeitskräfte und nicht jahresdurchgängig Beschäftigte (ca. 30% der Beschäftigten) werden ebenfalls kaum je beteiligt. Der große nicht gewinnorientierte Sektor – LehrerInnen, Krankenschwestern und ÄrztInnen, BehindertenbetreuerInnen und die zahlreichen MitarbeiterInnen von NGO's – bleiben sowohl bei MitarbeiterInnen- als auch bei Gewinnbeteiligungen unberücksichtigt. Frauen sind in diesem ausgeschlossenen Sektor zu 27% im Vergleich zum 16% Anteil des Sektors unter Männern deutlich überrepräsentiert.

Risiken und prinzipielle Problematik

MitarbeiterInnenbeteiligung birgt ein doppeltes Risiko für die Beschäftigten durch die Verknüpfung von Arbeitsplatz- und Vermögensrisiko. Unternehmensanteile wie

Aktien können selbstverständlich auch an Wert verlieren. Wird das Arbeitgeberunternehmen insolvent, so verlieren die Beteiligten u.U. nicht nur ihren Arbeitsplatz, sondern auch ihr Vermögen. So wurden im bekannten Enron Fall die Aktien von ca. 21.000 Beschäftigten wertlos. Im Gegensatz zu offenen Lohnforderungen ersetzt der Insolvenzausfallgeldfonds Verluste aus Beteiligungen nicht. Die geringe Risikostreuung ist für weniger gut Verdienende zusätzlich problematisch. Kein vernünftiger Investor würde ›alles auf ein Pferd setzen‹. Zusätzlich wird die Verfügbarkeit über das Einkommen durch Sperrfristen eingeschränkt. In den meisten Fällen bevorzugen ArbeitnehmerInnen, ihre Leistungen direkt und ohne Beschränkungen in Geld zu erhalten. Sollten sie eine Beteiligung wollen, können sie diese ja freiwillig nach der Auszahlung kaufen.

Sind überbetriebliche Fonds der Weg zum Glück?

Um die hohe Risikokonzentration zu vermeiden, wird oft vorgeschlagen, einen überbetrieblichen Fonds einzurichten, an dem die ArbeitnehmerInnen beteiligt werden. Dieser Fonds soll Beteiligungen an mehreren Unternehmen halten.

Dazu kann man aber nur festhalten, dass diese Form von Beteiligung nichts mit MitarbeiterInnenbeteiligung zu tun hat. Bereits heute kann sich jeder Arbeitnehmer und jede ArbeitnehmerIn, sofern sie das Geld und den Willen haben, einen Fonds kaufen, der in verschiedene Unternehmen investiert.

Die bereits beschriebenen, meist überschätzten, Vorteile einer MitarbeiterInnenbeteiligung fallen dann vollkommen weg. Warum sollte die Bindung an ein Unternehmen steigen, wenn man an anderen Unternehmen beteiligt ist? Warum sollte die Information im eigenen Unternehmen besser werden, nur weil sich ein Fonds an anderen Unternehmen beteiligt? Und warum sollte die Mitbestimmung im eigenen Unternehmen dadurch besser werden?

Die ArbeitnehmerInnen haben in Summe meist nur eine geringe Beteiligung von unter 3% und dadurch kaum Einfluss.

MitarbeiterInnenbeteiligung basiert auf dem Konzept von stabilen Unternehmenseinheiten, was sich jedoch in vielen Fällen als Illusion herausstellt. Langgediente Beschäftigte und BetriebsrätInnen sind in vielen Fällen der einzig stabile Faktor, während sich der Umfang eines Unternehmens durch diverse Umstrukturierungen und Aus- und Umgliederungen, die Rechtsform und Eigentümerstruktur häufig ändern.

Steuerbenachteiligung und Verteilung

In der politischen Diskussion ist das Thema MitarbeiterInnenbeteiligung unmittelbar mit dem Thema Steuerbenachteiligung von regulären Einkünften verbunden. So formulierten Österreichs Finanzminister Molterer und Wirtschaftsminister Bartenstein das Ziel, einen wesentlichen Teil der steuerlichen Entlastung von ArbeitnehmerInnen für die Begünstigung einer Minderheit zu verwenden, die aufgrund ihres Einkommens in der Lage sind, sich an ihren Unternehmen zu beteiligen. Die derzeit für Kapitalbeteiligungen an Unternehmen bestehende Steuer- und Sozialversicherungsbefreiung von 1.460€ jährlich soll verdoppelt und auf weitere Beteiligungsformen ausgeweitet werden. Damit wollen sie den derzeitigen Anteil von 6% beteiligten MitarbeiterInnen auf 12% steigern.

Diese schönen Worte heißen im Klartext, dass man 12% der unselbständig Beschäftigten ca. 1.500€ im Jahr an Abgaben schenken will, wenn sie 3.000€ im Jahr in

Firmenbeteiligungen investieren. 3.000€ entsprechen dem dreifachen Mindestlohn. 3.000€ sind mehr als das doppelte des mittleren Einkommens von Frauen in Österreich. Man muss kein Prophet sein, um zu erkennen, dass hier unter dem Deckmantel der Entlastung der ArbeitnehmerInnen ein fettes Steuergeschenk für gut bezahlte Männer in höheren Etagen von Großbetrieben geschnürt wird. Eine Förderung von MitarbeiterInnenbeteiligung ist ein Minderheitenprogramm.

Die MitarbeiterInnen- Beteiligungs- Verlustfälle

Eine Binsenweisheit der Wertpapierveranlagung lautet, man soll zu niedrigen Kursen kaufen und zu hohen verkaufen. Der Zeitpunkt einer MitarbeiterInnenbeteiligung ist daher für die daraus resultierenden Erträge von zentraler Bedeutung.

Ein kritischer Fall tritt immer dann auf, wenn MitarbeiterInnen in sehr erfolgreichen Jahren Unternehmensanteile als Erfolgsprämien erhalten.

In diesen erfolgreichen Jahren ist in aller Regel der Kurs der jeweiligen Aktie sehr hoch und die Aktie hat, um im Börsenjargon zu bleiben, kaum mehr Potenzial nach oben. Werden Unternehmensbeteiligungen dagegen in einer schweren Krise, also zu Zeiten niedriger Börsenkurse ausgegeben, so besteht viel Potenzial für Steigerungen, allerdings auch für Konkurse. Die finanziell auffallend erfolgreichen Beteiligungen sind daher auch solche, die in Sanierungen wie bei der AMAG entstanden sind.

Unternehmensanteile in guten Jahren zu erhalten ist also vor allem, wenn sie mit Behaltfristen versehen sind, eine riskante Angelegenheit. In so einem Fall wird nämlich systematisch zu hohen oder Höchstkursen gekauft .

Abtausch von Prämien bzw. Lohnbestandteilen

Kaum ein Unternehmen schenkt seinen MitarbeiterInnen Anteile am Unternehmen ohne Gegenleistung. Die Praxis zeigt, dass MitarbeiterInnen- und Gewinnbeteiligung fast immer im Abtausch gegen andere Prämien oder Lohnbestandteile erfolgt.

Obwohl es bei MitarbeiterInnenbeteiligung nur um ›die Butter aufs Brot‹ gehen soll, sah Minister Bartenstein bei der Präsentation des Vorschlags im Europäischen Forum Alpbach im Sommer 2007 den Vorteil für die Unternehmen sehr wohl in einer damit verbundenen Mäßigung bei den Lohnforderungen. Die Butter aufs Brot ist also offenbar das, was bleibt, wenn die Wurst weg ist.

Hauptaussagen

MitarbeiterInnenbeteiligung und Gewinnbeteiligung brauchen eine entsprechend glaubhafte Beteiligungs- und Mitbestimmungskultur im Unternehmen. Nimmt man MitarbeiterInnenbeteiligung ernst, so kann man sie sicher nicht per Federstrich verordnen. Ein Unternehmen, in dem schon der geschäftsführende Sohn bei jeder Entscheidung den Vater fragen muss, wird kaum an einer Mitsprache der MitarbeiterInnen interessiert sein. Wogegen ein Unternehmen, das von Anfang an als gemeinsames Projekt aller Beteiligten gesehen wurde, wahrscheinlich kein Problem mit einer Beteiligung hat. Die Modelle der MitarbeiterInnenbeteiligung sollten transparent und nachvollziehbar sein. Dafür ist es unabdingbar, dass die Unternehmen ihre Jahresabschlüsse und Unternehmensdaten gegenüber den BetriebsrätInnen und Beschäftigten offenlegen.

Gewinn- und MitarbeiterInnenbeteiligung dürfen den Spielraum für eine produktivitätsorientierte überbetriebliche Lohnpolitik nicht einschränken und können

maximal eine Ergänzung, nicht jedoch ein Ersatz für nachhaltige Lohnsteigerungen sein. Begünstigungen kommen vor allem besser verdienenden Beschäftigten zugute und viele Gruppen sind ausgeschlossen. Daher sind weitere Steuerbegünstigungen für MitarbeiterInnen- und Gewinnbeteiligung abzulehnen.

Verlag WESTFÄLISCHES DAMPFBOOT

Elmar Altvater / Birgit Mahnkopf

Konkurrenz für das Empire

Die Zukunft der Europäischen Union
in der globalisierten Welt

2007 - 304 Seiten - € 24,90
ISBN 978-3-89691-652-5

www.dampfboot-verlag.de / info@dampfboot-verlag.de