

## REZEPT MITARBEITERBETEILIGUNG: WIRKUNGEN UND NEBENWIRKUNGEN

1. Einleitung .....	106
2. MitarbeiterInnen sind immer beteiligt .....	106
3. Mitarbeiterbeteiligung durch schwankende Prämien .....	107
4. Steuerbegünstigung von (Miss-)Erfolgs- beteiligungen .....	112
5. Kapital-/Substanzbeteiligungen .....	114
6. Zur steuerlichen Begünstigung von Substanz- beteiligungen .....	120
7. Zusammenfassung .....	121

Auszug aus WISO 2/2008

**isw**

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Gruberstraße 40–42

A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43(0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: [wiso@akooe.at](mailto:wiso@akooe.at)

Internet: [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at)

**Sepp  
Zuckerstätter**

**Mitarbeiter  
der Abteilung  
Wirtschafts-  
wissenschaft und  
Statistik der Kammer  
für Arbeiter und  
Angestellte für Wien**

## 1. Einleitung

In der aktuellen Steuerreformdiskussion wird immer wieder die weitere steuerliche Begünstigung von Mitarbeiterbeteiligungen gefordert. In diesem Beitrag werden die Formen der Beteiligung mit ihren Risiken dargestellt. Anschließend wird jeweils die gesellschaftliche und gesamtwirtschaftliche Rechtfertigung einer Steuerbegünstigung dieser Beteiligungsform hinterfragt.

## 2. MitarbeiterInnen sind immer beteiligt

*MitarbeiterInnen  
sind immer am  
Schicksal und an  
der produktiven  
Tätigkeit eines  
Unternehmens  
beteiligt*

MitarbeiterInnen sind immer am Schicksal und an der produktiven Tätigkeit eines Unternehmens beteiligt. Auch wenn in der derzeitigen Diskussion manchmal ein anderer Eindruck erweckt wird, MitarbeiterInnen tragen immer den Hauptteil der Lasten und einen Großteil der Risiken in einem Unternehmen. Obwohl die unmittelbaren Lohnforderungen, die einen wesentlichen Teil der offenen Verpflichtungen eines Unternehmens ausmachen, im Konkursfall weitgehend vom Insolvenzausfall-entgeltsicherungsfonds getragen werden, so sind doch alle Investitionen in sog. firmenspezifischen Humankapital im Fall eines Konkurses vorerst entwertet.

MitarbeiterInnen, die bereit waren, sich spezifisch auf die Anforderungen ihrer Arbeit in dieser Firma einzustellen, verlieren im Konkursfall meist die Erträge dieser Bemühungen. Denn firmenspezifische Fähigkeiten wie die Kenntnisse der Organisationspraxis oder spezifischer Produktionstechniken werden in anderen Firmen nicht gebraucht und daher auch nicht entlohnt.

Auch wenn MitarbeiterInnen bereit waren, aufgrund einer zugesagten oder in Aussicht gestellten Beförderung überdurchschnittliche Leistungen zu erbringen, verlieren sie in den meisten Konkursfällen die erhoffte Gegenleistung. Ein Effekt, der auch als Nichterfüllung impliziter Verträge bekannt ist.

Unmittelbare monetäre Risiken für die MitarbeiterInnen bestehen, wenn im Rahmen von Standortsicherungsverträgen oder Sanierungsabkommen auf mehr oder weniger große Teile des Lohns verzichtet wird.

All diese Aspekte der Mitarbeiterbeteiligung werden in der derzeitigen Debatte um steuerliche Begünstigungen nicht berücksichtigt. Es wird auch hier zunächst auf Mitarbeiterbeteiligungen in Form von Gewinn- oder Substanzbeteiligungen eingegangen, wobei die Formen noch genauer unterschieden werden. Dass Beschäftigte aber stets am Unternehmensschicksal beteiligt sind, sei stets im Hintergrund präsent.

Unterschiedliche Beteiligungsformen werden hier nach dem Grad, in dem tatsächlich Miteigentümerschaft entsteht, unterschieden. Diese Unterscheidung ist sinnvoll, da es ganz wesentlich vom Grad dieser Miteigentümerschaft abhängt, ob und in welchem Ausmaß positive und negative Folgen der Unternehmensentwicklung für die MitarbeiterInnen einerseits zum Tragen kommen und andererseits von den MitarbeiterInnen beeinflusst werden können. Miteigentum wird hier ganz im bürgerlich-rechtlichen Sinn als Recht verstanden, im Unternehmen mitzubestimmen und über das Unternehmen informiert zu sein.

*Miteigentum als  
Recht, im  
Unternehmen  
mitzubestimmen*

### 3. Mitarbeiterbeteiligung durch schwankende Prämien

Die Gewinn- oder Verlustbeteiligung stellt ein Recht der ArbeitnehmerInnen dar, abhängig von Erfolgskennzahlen gewisse Geldleistungen zu erhalten. Miteigentum am Unternehmen entsteht dabei nicht. Es kommt, wenn überhaupt, zu einem Recht auf eine Art Gewinnanteil, eine Prämie, deren Festlegung mit nicht unwesentlichen Problemen verbunden ist.

*Geldleistungen  
abhängig von  
Erfolgskennzahlen*

Zunächst geht es um die Feststellung/Prüfung der relevanten Erfolgszahlen. So ist etwa der Gewinn, der namensgebend für diese Form der Beteiligungen ist, durch das im österreichischen Unternehmensrecht nach wie vor dominierende Gläubigerschutzprinzip tendenziell nach unten verzerrt. Andererseits ist er aber durch die umfassende Einbeziehung aller Erträge möglicherweise zu hoch, gemessen an jenem Erfolg, der von den MitarbeiterInnen erwirtschaftet wurde.

Beispielhaft formuliert: Wenn eine Schlosserei durch Finanzspekulationen massiv Geld verliert, hat das genauso wenig mit der Arbeit der MitarbeiterInnen zu tun wie wenn sie massiv Geld dabei gewinnt.

Weitere Möglichkeiten der Gewinngestaltung bestehen in der Bewertung von Rückstellungen, Abschreibungen oder bei Verrechnungspreisen innerhalb von Konzernen. Dabei muss keineswegs die Absicht der Steuer- oder Prämienminderung im Vordergrund stehen. Es ist vielmehr so, dass entgegen landläufiger Meinung selbst in einem als langweilig verschrieenen Bereich wie der Unternehmensbuchhaltung Interpretationsspielräume bestehen, die durchaus ihre Berechtigung haben.

Während in Österreich eher die Tendenz herrscht, Güter zu gering zu bewerten, um eine gewisse stille Reserve für die Gläubiger zu haben, tendiert das amerikanische Recht eher dazu, die Güter möglichst korrekt zu bewerten, um keinen der Anteilseigner gegenüber anderen zu benachteiligen.

*Wahl eines  
geeigneten  
Indikators weder  
trivial noch  
konfliktfrei*

Gegen diese Einwände kann man nun vorbringen, dass es ja durchaus eine Vielzahl an Kennzahlen gibt, die alle möglichen Aspekte berücksichtigen und dann nur entsprechend zu wählen sind, allerdings ist die Wahl eines geeigneten Indikators weder trivial noch konfliktfrei.

Unabhängig von der gewählten Messgröße muss sichergestellt werden, dass diese auch korrekt ermittelt wird. Diese Forde-

rung beruht keineswegs auf ungebührlichem Misstrauen gegenüber den Unternehmen. Die Notwendigkeit zur Überprüfung orientiert sich vielmehr an dem Grundsatz, ArbeitnehmerInnen nicht schlechter zu behandeln als andere anspruchsberechtigte Gruppen.

Aktionäre haben das Recht, dass ein Wirtschaftsprüfer die Ordnungsmäßigkeit der Bilanz feststellt. Mitgesellschafter bei kleinen Gesellschaften haben das Recht auf Einsicht in die Bücher und Prüfung der Belege. Und der Staat sichert die Korrektheit der steuerlich relevanten Kennzahlen durch Einsatz eines nicht unwesentlichen Kontrollapparats bei den Finanzämtern.

Die Nachvollziehbarkeit der Prämienbemessung ist auch für die Unternehmen von großer Bedeutung. Nur bei einer glaubwürdigen Bemessung der Gewinnbeteiligung kann ein Motivationseffekt eintreten. Eine große Gefahr für das Unternehmensklima bei intransparenten Prämienmodellen ist, dass diese zu „Gesichtsprämien“ verkommen, also Prämien für jene MitarbeiterInnen, die dem Vorgesetzten zu Gesicht stehen. Kommt es zu einer solchen Entwicklung, so übersteigen die Schäden am Firmenklima die potenziellen Motivationsgewinne oft deutlich. In einer Betriebsrätebefragung der AK gaben immerhin 44 % der Befragten an, dass die Bemessung der Prämien nicht nachvollziehbar sei.

*Bemessung der Prämien nicht nachvollziehbar*

Neben der Festlegung einer passenden Bemessung für die Prämienzahlung stellt sich in der Praxis das unerwartete Problem, welche Beschäftigten am Gewinn welches Arbeitgebers beteiligt werden sollten. Während arbeitsrechtlich zwar der vertragliche Arbeitgeber festgelegt sein sollte, ist in wirtschaftlicher Hinsicht nicht eindeutig, an welchem Gewinn man ArbeitnehmerInnen beteiligen soll. Soll man einen Leiharbeiter am Gewinn des Unternehmens beteiligen in dem er tatsächlich arbeitet, oder am Gewinn des Arbeitskräfteüberlassers, der ihn formal beschäftigt? Diese Frage betrifft

*LeiharbeiterInnen oder Arbeitskräfteüberlasser am Gewinn des Unternehmens beteiligen?*

immerhin ca. 60.000 LeiharbeiterInnen bei Arbeitskräfteüberlassern, aber auch Personen, die innerhalb eines Konzerns überlassen werden. Bei Konzernen stellt sich die Frage, ob die Bilanz des Tochterunternehmens, des Mutterunternehmens oder der Finanz- und Immobilienüberlassungsgesellschaft in Liechtenstein relevant sein soll.

*Gewinn- u.  
Verlustbeteiligung  
führt zu einer  
Dualisierung des  
Arbeitsmarktes*

Selbst wenn die Zuordnung zu einem Arbeitgeber problemlos ist, braucht man darüber hinaus auch eine zuordenbare Bilanz, aus der sich der Gewinn entsprechend ermitteln lässt. Bei Saisonbeschäftigten ist dies durchaus schwierig. Dieses Problem betrifft aber nicht nur Saisonbeschäftigte, sondern allgemeiner alle nicht ganzjährig Beschäftigten, also immerhin ca. 30 % der unselbstständig Beschäftigten. Eine stärkere Orientierung auf Gewinnbeteiligungen geht also fast zwangsläufig mit einer stärkeren Spaltung von Kern- und Randbelegschaften einher. Denn nur bei längerfristig bei einem Arbeitgeber Beschäftigten kann eine brauchbare Zuordnung gefunden werden. In Zeiten zunehmend unsichererer Arbeitsbeziehungen führt die Gewinn- und Verlustbeteiligung zu einer weiteren Dualisierung des Arbeitsmarktes.

In der Debatte um Gewinnbeteiligungen taucht stets die Forderung oder Behauptung auf, diese wäre zusätzlich zum normalen Gehalt. Die Praxis sieht aber oft anders aus. Bei einer Mitarbeiterbeteiligungsbefragung die von AK und WKÖ gemeinsam durchgeführt wurde, zeigte sich, dass in 45 % der Fälle eine Prämie oder eine Lohnerhöhung in eine Gewinnbeteiligung umgewandelt wurde.

Obwohl hier ganz offensichtlich keine Zusätzlichkeit gegeben war, kann das durchaus eine Verbesserung darstellen, nämlich dann, wenn eine willkürlich gewährte Zahlung auf eine nachvollziehbare Basis gestellt wurde. Aber es ist dennoch kein zusätzlicher Lohnbestandteil.

Andererseits kann auch nicht von zusätzlichen Einkommen gesprochen werden, wenn Unternehmen, wie jüngst die

Telekom, mit Verweis auf hohe Zahlungen aus der Gewinnbeteiligung eine Mäßigung bei den Lohnrunden einfordern. Ob die oft zitierte Butter aufs Brot zusätzlich ist oder nicht, hängt eben stark davon ab, was vorher auf dem Brot war. Oft ist sie nur das, was bleibt, wenn der Schinken weg ist.

Automatisch erfolgt mit einer Gewinnbeteiligung auch eine Überwälzung von Risiko auf die ArbeitnehmerInnen. Auch wenn die Modelle in aller Regel nur als Gewinnbeteiligung bezeichnet werden, rechnen die MitarbeiterInnen nach einigen „guten Jahren“ mit diesen Prämien. Die Nicht-Auszahlung in „schlechten“ Jahren wird dann wie eine Lohnkürzung wirken, und die Gewinnbeteiligung ist eine Verlustbeteiligung geworden. Das gleiche Argument gilt natürlich auch, sobald diese Gewinnbeteiligungen bei Einstellungen als Einkommensbestandteil angeführt werden. Nur wenn sehr genau auf die Möglichkeit eines Wegfalls dieser Zahlung in schwierigen Zeiten hingewiesen wird, kann man davon ausgehen, dass die KandidatInnen dies entsprechend berücksichtigen. Ansonsten wirkt ein plötzlicher Entfall wie eine Lohnkürzung. Sobald Risiko von den ArbeitnehmerInnen übernommen wird, stellt sich die Frage, ob und inwieweit sie dieses Risiko beeinflussen können. Zu diesem Punkt wird bei der Substanzbeteiligung noch mehr zu sagen sein.

Die Hauptidee der Unternehmen bei diesen Modellen ist, dass die MitarbeiterInnen verstärkt „unternehmerisch“ denken. Korrekt formuliert müsste es wohl eher heißen: „für das Unternehmen denken“ denn ein/e ArbeitnehmerIn, der/die zum eigenen Vorteil „unternehmerisch“ denkt, ist wohl nicht die Wunschvorstellung der Arbeitgeber.

Wenn man also diese sprachliche Richtigstellung beachtet, so fragt man sich, ob denn der Gewinn oder Verlust eines Unternehmens ein gutes Maß ist, um die aktive Beteiligung der ArbeitnehmerInnen an der Verbesserung der Produktionsleistung oder Dienstleistungserstellung im Unternehmen zu bewerten.

*mit einer Gewinnbeteiligung auch eine Überwälzung von Risiko auf ArbeitnehmerInnen*

*Gewinn und Verlust ein gutes Maß für die aktive Beteiligung der ArbeitnehmerInnen?*

In den meisten Fällen ist es nicht so. Gerade in Zeiten einer Krise, sei es aufgrund der schwierigen Konkurrenzsituation durch verstärkte Globalisierung oder durch die Preissteigerungen am Markt für Vorprodukte, ist das Engagement der MitarbeiterInnen oft überdurchschnittlich gefordert. In diesen Restrukturierungsphasen treten oft Verluste auf. Hohe Gewinne hingegen sind immer das Ergebnis einer Mischung aus günstigen Rahmenbedingungen, klugem Management und engagierten MitarbeiterInnen. Wobei Managemententscheidungen und Mitarbeiterengagement oft erst lange, nachdem sie gefallen sind bzw. gezeigt wurden, Früchte in Form von besseren Betriebsergebnissen tragen. Jenen, die das Unternehmen in wirtschaftlich stürmischen Zeiten über Wasser halten, weniger zu zahlen als jenen, die bei Schönwetter mitsegeln, ist weder gerecht noch motivierend.

Bei Gewinnbeteiligungen erfolgt keine Teilnahme am steigenden Unternehmenswert. Die MitarbeiterInnen werden also, wenn überhaupt, eher in die Logik der kurzfristigen Gewinnsteigerung einbezogen, ein Problem, das man im Zusammenhang mit den Managementoptionen zu Recht beklagt.

#### **4. Steuerbegünstigung von (Miss-)Erfolgsbeteiligungen**

Steuerliche Begünstigungen werden entweder gewährt, weil sie systematisch sinnvoll sind, etwa um sonstige Ungerechtigkeiten zu vermeiden, ein Beispiel dafür ist die Abzugsfähigkeit von Werbungskosten. Weil der Staat ein besonderes Verhalten fördern will, wie etwa bei der Begünstigung der Schaffung von Wohnraum. Oder weil dadurch die Verteilungssituation verbessert wird.

Derzeit werden reine Gewinnbeteiligungen steuerlich nicht besonders behandelt. Die bestehenden Begünstigungen stellen entweder auf den Erwerb von Risikopapieren oder auf Aktienoptionen ab.



Im Lichte der obigen Ausführungen erscheint es nicht sinnvoll, für (Miss-)Erfolgsbeteiligungen besondere Steuerbegünstigungen einzuführen. Denn eine wesentliche Voraussetzung aller Gewinnbeteiligungsmodelle ist, dass es überhaupt eine Gewinnerzielungsabsicht des Unternehmens gibt. Bei 27 % der Frauen und 21 % der insgesamt Beschäftigten ist das nämlich nicht der Fall. So stellt sich die Frage, warum eine Altenpflegerin der Caritas oder Heimhilfe mehr Steuern zahlen soll als ein Bankbediensteter mit dem gleichen Einkommen. Ähnliches gilt natürlich auch für alle anderen Gruppen von Beschäftigten, die nicht an Gewinnbeteiligungen partizipieren können.

Aus empirischen Erhebungen in Deutschland und Österreich ist bekannt, dass überwiegend höhere Angestellte in den Genuss von Gewinnbeteiligungsmodellen kommen. Eine steuerliche Begünstigung würde also neben den negativen intersektoralen (Profit- vs. Non-Profit-Sektor) Verteilungswirkungen mit hoher Wahrscheinlichkeit auch negative vertikale (hohe vs. niedrige Einkommen) Verteilungswirkungen nach sich ziehen.

*überwiegend  
höhere  
Angestellte  
profitieren von  
Gewinnbeteili-  
gungsmodellen*

*Tabelle 1: Vom Betriebsergebnis abhängige Einkommensbestandteile erhalten*

	zu...	in durchschnittlicher Höhe von ... pro Jahr
hoch qualifizierte Angestellte	23,60 %	6.635 €
qualifizierte Angestellte	11,20 %	1.843 €
Facharbeiter, Meister, Poliere	8,00 %	1.131 €
einfache Angestellte	3,20 %	692 €
un- und angelernte Arbeiter	3,00 %	548 €

Quelle: SOEP 2005, Auswertung WSI 2007 / 1, Hans-Böckler-Stiftung 2007

Eine Umfrage in Österreich ergab, dass in Firmen, die eine Gewinnbeteiligung haben, 41 % der hoch qualifizierten Angestellten über 5.000 Euro brutto erhalten, weitere 20 % über 2.000 Euro, der Großteil der FacharbeiterInnen (56,6 %), einfachen Angestellten (61 %) und un- und angelernten ArbeiterInnen (69 %) erhält weniger als 1.000 Euro durch Gewinnbeteiligungen. 14 % der an- und ungelerten ArbeiterInnen werden überhaupt von der Gewinnausschüttung ausgeschlossen.

Die besondere Problematik einer steuerlichen Förderung besteht darin, dass sie in aller Regel zu einer Änderung des Verhaltens der Steuerzahler führt. Im Falle der Gewinnbeteiligung entsteht in allen Bereichen, die derzeit aus personalpolitisch vernünftigen Motiven keine derartigen Zahlungen leisten, ein Druck oder ein Anreiz, dies hinkünftig zu tun. Man bewegt also Unternehmen, die eigentlich nicht für eine Gewinnbeteiligung geeignet sind, dazu, Modelle zu konstruieren, die ausschließlich dazu dienen, Steuervorteile zu nutzen. Sobald eine Steuerbegünstigung eingeführt wurde, fällt natürlich auch die Zusätzlichkeit der Zahlungen aus Gewinnbeteiligung. Schließlich kann eine Umwandlung von fixen Lohnbestandteilen in gewinnabhängige dann aufgrund der Steuerersparnis selbst bei einem gewissen Lohnverzicht attraktiv werden.

*Steuersenkung  
für alle  
Lohnbestandteile*

Gewinn- und Erfolgsbeteiligungen sind sinnvoll, wenn Unternehmen und MitarbeiterInnen in der Lage und der Meinung sind, in ihrem Fall ein gutes, transparentes und faires Modell umsetzen zu können. Eine Steuersenkung sollte man für alle Lohnbestandteile machen, da man sonst nur Unternehmen und Belegschaften in eine Einkommensvariabilisierung lockt, die diese von sich aus nicht für sinnvoll erachtet hätten.

### **5. Kapital-/Substanzbeteiligungen**

Neben der Gewinnbeteiligung gibt es auch die Möglichkeit einer Substanz- oder Kapitalbeteiligung. MitarbeiterInnen er-

werben in diesen Fällen Anteile am Unternehmenskapital, wobei sowohl Fremd- als auch Eigenkapitalbeteiligungen unter diesem Begriff verstanden werden.

Fremdkapital entspricht einem „Kredit“ an das Unternehmen. Die Festsetzung der Zinsen sowie die Absicherung im Insolvenzfall können stark variieren, es entsteht üblicherweise kein Miteigentum am Unternehmen. Ohne in die Tiefe zu gehen, kann man festhalten, dass es bei Fremdkapital alle möglichen Formen und Vertragsarten gibt.

Eigenkapital dagegen begründet Miteigentum am Unternehmen, die Erträge sind vom Gewinn abhängig, es entstehen üblicherweise Mitbestimmungsrechte.

Zwischen diesen beiden Formen (Fremd- und Eigenkapitalbeteiligung) besteht der wesentliche Unterschied darin, dass nur mit Eigenkapitalbeteiligungen entsprechende Mitbestimmungsrechte als Eigentümer verbunden sind. Natürlich erlaubt auch Eigenkapital eine Mitbestimmung nur abhängig von der Höhe des jeweiligen Anteils.

*nur mit  
Eigenkapital-  
beteiligung  
Mitbestimmungs-  
rechte als  
Eigentümer*

Im Gegensatz zur Gewinnbeteiligung ist hier das Festlegen der relevanten Gewinngröße zumindest bei den Eigenkapitalmodellen einfacher, da sie den normalen Regeln des Gesellschaftsrechts folgt. Handelt es sich um eine AG, sind die ArbeitnehmerInnen wie andere Aktionäre, handelt es sich um eine GmbH, wie andere Gesellschafter zu behandeln. Allerdings sollte auch hier nicht übersehen werden, dass es gerade im Bereich von Konzernunternehmen nicht ohne Weiteres klar ist ob die gesellschaftsrechtlichen Bestimmungen ausreichend sind, um ein Übervorteilen der ArbeitnehmerInnen zu verhindern. Man denke nur an die Probleme der konzerninternen Verrechnungspreise.

*Bewertung der  
Anteile im Falle  
des Ein- und  
Ausstiegs von  
Beschäftigten*

Ein Problem, das bei diesen Beteiligungsmodellen auftritt, ist die Frage der Bewertung der Anteile im Falle des Ein- und Ausstiegs von Beschäftigten. Dieses Problem ist eine unmit-

telbare Konsequenz der Beteiligung am steigenden (oder fallenden) Unternehmenswert. Um die Beteiligung an den Veränderungen des Unternehmenswertes fair zu ermitteln, muss es möglich sein, den Wert der Beteiligung festzustellen.

Natürlich ist es möglich, die jeweiligen Ablösesummen vertraglich zu regeln, etwa sie zum Nennwert zu bewerten. Bei kleineren Gesellschaften geschieht dies auch manchmal. Allerdings ist so eine Beteiligung dann keine echte Eigenkapitalbeteiligung mehr, da ja keine Beteiligung am Substanzwert erfolgt.

*12 % aller  
unselbstständig  
Beschäftigten  
in AG`s*

Die Problematik der Bewertung lässt sich für jenen Teil der ArbeitnehmerInnen halbwegs befriedigend lösen, die in einer börsennotierten Aktiengesellschaft beschäftigt sind. Allerdings sind nur 12 % aller unselbstständig Beschäftigten in Aktiengesellschaften beschäftigt und nur ein Teil davon in den ca. 100 börsennotierten AGs. Bei diesen stellt der Börsenkurs eine halbwegs brauchbare Bewertung des Unternehmens dar.

Schon bei GmbHs braucht man einen Notariatsakt beim Gesellschafterwechsel, aber selbst wenn man diese Formalanforderungen vereinfacht, bleibt das zugrunde liegende Problem, festzustellen, was diese Beteiligung wert ist.

Bei Personengesellschaften ist eine direkte Beteiligung kaum möglich, da in den meisten Fällen eine Verflechtung des persönlichen Einkommens der voll haftenden Gesellschafter mit dem Unternehmensgewinn besteht. Betrachtet man die Beschäftigten nach der Rechtsform, so sieht man, dass relevante Kapitalbeteiligungen wiederum nur für eine überwiegend männliche Minderheit infrage kommen.

Tabelle 2: Unselbstständig Beschäftigte nach Rechtsform des Unternehmens

Mitarbeiterbeteiligung	Gesellschaftsformen	Anteil an den unselbstständig Beschäftigten		
		Männer	Frauen	gesamt
leicht möglich	Aktiengesellschaft	13,37 %	10,68 %	12,21 %
möglich	GmbH, Reg.Gen u. Ä <sup>1</sup>	42,16 %	32,40 %	37,94 %
schwierig	Personengesellschaften, Einzelunternehmen <sup>2</sup>	24,17 %	27,59 %	25,65 %
sehr schwierig	sonstige Rechtsform <sup>3</sup>	4,19 %	1,42 %	2,99 %
unmöglich	nicht erwerbs-/gewinnorientiert	16,11 %	27,91 %	21,21 %
Gesamt		100,00 %	100,00 %	100,00 %

Q; Statistik Austria, Arbeitsstättenzählung 2001, unselbstständig Beschäftigte in Unternehmen nach Rechtsform.

Mit der Beteiligung am Unternehmenswert ist auch das Risiko verbunden, Werte zu verlieren. Aktienkurse können bekanntlich auch fallen. In diesem Zusammenhang wird zwar immer wieder von Modellen der Absicherung gegen Verluste gesprochen, wobei die Debatte allerdings nicht immer ehrlich geführt wird.

*Risiko, Werte zu verlieren*

Eine Absicherung gegen Kursverluste verursacht Kosten, denn es ist nicht denkbar, dass eine Bank oder ein sonstiger Anleger bereit ist das Risiko eines Kursverlustes zu tragen, ohne dafür etwas zu bekommen. An dieser Problematik ändert sich auch nichts, wenn öffentliche oder halböffentliche Institutionen diese Garantien übernehmen. In diesen Fällen werden die Kosten nur anders getragen, frei nach dem Prinzip: Gewinne privatisieren, Verluste verstaatlichen. Es stellt sich also die Frage, ob man die Kosten für die Absicherung nicht lieber einspart und dafür Steuern auf reguläre Arbeitseinkommen senkt.

*Absicherung gegen Kursverluste*

*Gewinne privatisieren, Verluste verstaatlichen*

Sind die MitarbeiterInnen bereit, dieses Risiko einzugehen, so besteht das Problem einer sehr hohen Risikokonzentration.

Bei einer Insolvenz des Unternehmens geht nicht nur der Arbeitsplatz, sondern auch ein Teil der Ersparnisse verloren.

Bedenkt man, dass laut KSV ca. 61 % der Insolvenzen durch Managementfehler entstehen, so erkennt man, dass für MiteigentümerInnen eine Mitbestimmung bei der Auswahl des Managements durchaus relevant ist.

Dem Nachteil der Kapitalbeteiligung aufgrund der Risikokonzentration steht, sofern sie als Eigenkapitalbeteiligung erfolgt, der Vorteil einer potenziellen Erweiterung der Mitbestimmungsmöglichkeiten gegenüber. Angesichts der zunehmenden Bedeutung von strategischen Eigentümern in Fragen der Standortsicherung und der Abwehr von unfreundlichen Übernahmen darf dieser Aspekt nicht übersehen werden.

Die Mitbestimmung aufgrund der arbeitsverfassungsrechtlichen Regelungen beruht auf einer gewissen Trennung von Fragen der laufenden Führung des Unternehmens einerseits und von Fragen der Eigentümerschaft andererseits.

Fragen der Eigentümerschaft sind, abgesehen von Informationsrechten, nicht Gegenstand der Mitbestimmung von ArbeitnehmerInnen. ArbeitnehmerInnenvertreter im Aufsichtsrat können zwar auf Investitionsentscheidungen und Ähnliches Einfluss nehmen, haben aber keine Möglichkeit, einen Eigentümerwechsel zu beeinflussen.

*Mitbestimmung als Ergänzung, aber keineswegs ein Ersatz* Die Mitbestimmung als Eigentümer könnte unter gewissen, wenn auch anspruchsvollen Voraussetzungen hier eine Ergänzung zur Mitbestimmung laut Arbeitsverfassungsgesetz sein, keineswegs aber ein Ersatz.

*erste Voraussetzung: ausreichende Höhe* Die erste Voraussetzung für eine solche relevante Beteiligung besteht in einer ausreichenden Höhe des Anteils, den die MitarbeiterInnen halten. In Kapitalgesellschaften wird mit 10 % eine erste relevante Schwelle überschritten, denn damit können

die MitarbeiterInnen eine Zwangsablösung verhindern. Bei 25 % können schon viele Substanzentscheidungen im Unternehmen beeinflusst werden und ab 50+ % kommt man in die Bereiche der Unternehmen im Arbeitnehmerbesitz, ein Punkte der derzeit allerdings nicht sehr realistisch erscheint.

Die zweite Voraussetzung, die damit in Zusammenhang steht, ist, dass die Anteile gebündelt und die Stimmrechte gemeinsam ausgeübt werden. Dazu braucht es eine Mehrheit der Belegschaft, die für eine solche strategische Beteiligung eintritt. Weitgehend stabile Bindungen von Unternehmen und Belegschaft sind dafür ebenso Voraussetzung wie eine Kultur der Mitbestimmung.

*zweite  
Voraussetzung:  
Anteile bündeln*

Um eine Mitbestimmung als Miteigentümer zu erreichen, muss diese in der Unternehmenskultur verankert sein. In Unternehmen, in denen schon der Juniorchef Probleme hat, sich gegenüber dem Firmenpatriarchen durchzusetzen, wird eine Mitbestimmung auch bei höheren Anteilen schwierig, während sie in einem kooperativen Unternehmensklima schon unterhalb der rechtlich erforderlichen Schwellen entstehen kann. Es ist eine Illusion zu glauben, dass man nur durch die Begünstigung von Kleinaktienbeständen aus einem nicht kooperativen Unternehmensklima ein kooperatives machen kann.

Auf Arbeitnehmerseite setzt ein solches strategisches Modell funktionierende Strukturen der Entscheidungsfindung voraus. Man darf nicht übersehen, dass die Interessen und Einschätzungen der einzelnen Beschäftigten nicht notwendigerweise deckungsgleich sind. Um also eine gemeinsame Position zu finden, muss es eine Struktur für das Erarbeiten und Vereinbaren der Vorgangsweise geben.

*funktionierende  
Struktur der  
Entscheidungs-  
findung*

Derzeit sind in Österreich nur wenige Modelle umgesetzt, die eine solche Stimmenbündelung vorsehen, viele davon in vormals verstaatlichten Betrieben. Dies ist nicht zuletzt dadurch bedingt, dass die Gründe für das Staatseigentum und die Gründe für ein erhöhtes strategisches Interesse der Beleg-

schaft teilweise dieselben sind. Meist handelt es sich um große und regional bedeutende Unternehmen, bei denen ein Abwandern nicht nur die unmittelbaren Beschäftigungschancen, sondern auch die Beschäftigungschancen in anderen Unternehmen der Region massiv negativ beeinflussen würde.

*Motiv ist primär das Ausnützen von Steuervorteilen* Bei den meisten andere Modellen bleibt der Kapitalanteil der Belegschaft gering (unter 5 %) und das Motiv ist primär das Ausnützen bestehender Steuervorteile.

### **6. Zur steuerlichen Begünstigung von Substanzbeteiligungen**

Für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen bis zu 1.460 Euro jährlich werden derzeit keine Steuern und Sozialversicherungsbeiträge bezahlt. Wenn sie dieselbe Summe als reguläres Monatseinkommen verdienen, weil das Unternehmen gerade keinen Gewinn macht oder nie Gewinn machen wird müssen sie dafür 25 % an Abgaben zahlen. Anders formuliert: MitarbeiterInnen aus Unternehmen ohne Gewinn müssen die sozialen und öffentlichen Leistungen für Beschäftigte aus Unternehmen mit Gewinn mitfinanzieren.

Erträge aus Stock-Options für Aktien im Wert von bis zu 36.400 Euro sind bis zu 50 % steuerfrei; Begünstigte sind Führungskräfte und leitende Angestellte.

Die bereits bei der Gewinnbeteiligung angeführten Argumente gelten weitgehend auch für die Kapitalbeteiligung. Die Verteilungswirkungen einer solchen Förderung sind sowohl innerhalb der Betriebe als auch zwischen den Sektoren negativ bzw. ungerechtfertigt.

*Aktien des eigenen Arbeitgebers: hohe Risikokonzentration* Im Hinblick auf die Anreizwirkungen kommt hinzu, dass eine Steuerförderung für eine Geldanlage in Aktien des eigenen Arbeitgebers aufgrund der hohen Risikokonzentration noch zusätzlich bedenklich wird. Gerade dieser Aspekt macht Mitarbeiterbeteiligungen auch als Pensionsvorsorge unbrauch-



bar, das Schicksal von direkten Firmenpensionszusagen sollte hier ein warnendes Beispiel geben. Streuungen des Risikos über Fondskonstruktionen lösen zwar das Konzentrationsproblem, haben allerdings nichts mehr mit Mitarbeiterbeteiligung zu tun, da keine Bindung an die Arbeitnehmereigenschaft in einem Unternehmen besteht.

Das Argument „Mitarbeiterbeteiligungen sind gut, weil sie Steuern sparen, und darum muss man sie steuerlich begünstigen, das in diesem Zusammenhang immer wieder zu hören ist, ist unsinnig. Dasselbe könnte man für jede noch so widersinnige Steuerbegünstigung argumentieren.

Der einzige Punkt, in dem ein öffentliches Interesse an Mitarbeiterkapitalbeteiligungen besteht, das eine Steuerbegünstigung rechtfertigen würde, ist die Frage des strategischen Eigentums und der Standortsicherung.

*Frage des strategischen Eigentums und der Standortsicherung*

## 7. Zusammenfassung

Die Gewährung von Steuervorteilen für Mitarbeiterbeteiligungen ist anders zu beurteilen als eine Debatte über die generelle Einschätzung der Mitarbeiterbeteiligung.

*Gewährung von Steuervorteilen für Mitarbeiterbeteiligungen*

Gewinnbeteiligungen können, sofern sie die oben angeführten Kriterien der Transparenz und Nachvollziehbarkeit erfüllen, durchaus ein Instrument der betrieblichen Personalpolitik sein. Wichtig dabei ist allerdings, dass sie in eine entsprechende Unternehmenskultur eingebunden sind. Dies wurde auch in Studien immer wieder festgestellt.

Ein Gewinnbeteiligungsmodell, das nur aufgrund einer steuerlichen Begünstigung ohne Einhaltung der Fairness- und Transparenzkriterien eingeführt wird, birgt neben dem Risiko der Lohnminderung vor allem das Risiko, das Firmenklima negativ zu beeinflussen und die Stabilität des Unternehmens vor allem in der Krise zu verringern.

*Risiko der Lohnminderung*

Gleiches gilt auch für die Kapitalbeteiligung. Sie stellt im schlimmsten Fall nur eine begünstigte Kapitalbeschaffung für Unternehmen dar, die auf dem Kapitalmarkt für nicht mehr ausreichend kreditwürdig gehalten werden.

Eine Mitarbeiterbeteiligung ist in Ordnung, wenn die Modelle transparent und nachvollziehbar sind, eine glaubhafte Beteiligungs- und Mitbestimmungskultur vorhanden ist, der Spielraum für produktivitätsorientierte überbetriebliche Lohnpolitik nicht eingeschränkt wird und sie im Einzelfall an die Bedürfnisse der Belegschaft angepasst ist.

*nur  
Ausnutzen von  
Steuervorteilen*

Steuererleichterungen für MitarbeiterInnenbeteiligungen sind hinsichtlich ihrer Verteilungswirkung, also der Frage „Wem kommen sie zugute“, aufgrund ihrer Anreizwirkungen, also der Frage „Werden Beteiligungsmodelle ohne Voraussetzungen für ihr Gelingen nur zum Ausnutzen von Steuervorteilen eingegangen“, und aufgrund ihrer Kosten für die Allgemeinheit ablehnend zu beurteilen.

Steuerlich begünstigen kann man allenfalls Modelle, die zu strategischem Eigentum der Belegschaft führen, eine Bündelung der Stimmrechte vorsehen und, um zumindest die innerbetriebliche Verteilung nicht zu beeinträchtigen, gleichmäßig alle Beschäftigten begünstigen.

Ansonsten sollten bestehende Begünstigungen in allgemeine Entlastungen der Lohn- und Gehaltseinkommen umgewandelt werden. Denn es ist zwar Aufgabe des Staates, die Steuerstruktur Beschäftigungsfreundlich zu gestalten, aber nicht den betrieblichen und überbetrieblichen Sozialpartnern in die Entgeltgestaltung zu pfuschen.

**Anmerkungen:**

- 1 Gesellschaft m. b. H., Sparkasse, (Reg.) Genossenschaft (m. b. H.), Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit
- 2 Ges. nach bürgerlichem Recht, Kommandit-Erwerbsgesellschaft Kommanditgesellschaft, Offene Erwerbsgesellschaft, Offene Handelsgesellschaft, Einzel-firma
- 3 Ausländische Rechtsform, Europ. wirtschaftl. Interessenvereinigung, Privatstiftung, Unternehmen des öffentlichen Sektors, die keiner der anderen angeführten Rechtsformen (Einzel-firma bis Reg. Genossenschaft) zuzuordnen sind

INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

# WISO

WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinander gesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:\* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)  
Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00  
Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(\* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at))

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at).



Oberösterreich

## BESTELLSCHEIN\*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
- 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle \_\_\_\_\_ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

Ich bestelle \_\_\_\_\_ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

\* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at)

Name \_\_\_\_\_

Institution/Firma \_\_\_\_\_

Straße \_\_\_\_\_

Plz/Ort \_\_\_\_\_

E-Mail \_\_\_\_\_

### BESTELLADRESSE:

ISW  
Gruberstraße 40-42, A-4020 Linz  
Tel. ++43/732/66 92 73  
Fax ++43/732/66 92 73-28 89  
E-Mail: [wiso@akooe.at](mailto:wiso@akooe.at)  
Internet: [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at)