

Mitarbeiterbeteiligung in Österreich

Standpunkte – Perspektiven – Analyse – Praxis

herausgegeben von

Ralf Kronberger, Heinz Leitsmüller
und Alexander Rauner

Linde

Inhalt

Editorial	9
------------------------	---

Mitarbeiterkapitalbeteiligung aus Sicht der Arbeitgeber

<i>Ralf Kronberger/Alexander Rauner/Harald Past</i>	13
---	----

2.1. Einleitung	13
2.2. Hauptteil	14
2.2.1. Wesentliche Ergebnisse der Unternehmerbefragung	14
2.2.2. Die Unternehmerbefragung im Lichte der KMU	20
2.2.3. Ökonomische Analyse der Mitarbeiterkapitalbeteiligung	25
2.2.4. Mitarbeiterkapitalbeteiligung in Europa	31
2.2.5. Mitarbeiterkapitalbeteiligung bedeutet in erster Linie Kulturwandel.	36
2.3. Fazit	37
2.3.1. Die Hauptideen der Studie	37
2.3.2. Forderungen der Arbeitgeberinteressenvertretung	38
2.4. Literaturverzeichnis	41

Mitarbeiterbeteiligung aus Sicht der Beschäftigten

<i>Heinz Leitsmüller</i>	42
--------------------------------	----

3.1. Grundsätzliche Position der Arbeitnehmerinteressenvertretungen zur Mitarbeiterbeteiligung	42
3.2. Chancen und Risiken von Beteiligungsmodellen für die Belegschaft	43
3.3. Die (vermuteten) Wirkungen von Mitarbeiterbeteiligung Ergebnisse diverser Studien	44
3.4. Mitarbeiterbeteiligung in der Praxis – Ergebnisse der Betriebsrätebefragung	46
3.4.1. Beschreibung der Untersuchung	46
3.4.2. Zusammenfassung der Ergebnisse der Betriebsrätebefragung	47
3.5. Ergebnisse und Thesen	50
3.5.1. Praxisrelevanz von Mitarbeiterbeteiligung	51
3.5.2. Charakteristika von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen	55
3.5.3. Die Motive von Mitarbeiterbeteiligung	68
3.5.4. Die Implementierung von Mitarbeiterbeteiligung	72
3.5.5. Welche Rahmenbedingungen Mitarbeiterbeteiligung fördern würde.	74
3.5.6. Anforderungen an die Interessenvertretung	75
3.6. Empfehlungen zur Gestaltung von Mitarbeiterbeteiligung aus der Sicht der AK	76
3.7. Literaturverzeichnis	79

4. Mitarbeiterbeteiligung in der voestalpine – neue Antworten auf neue Herausforderungen	
<i>Max Stelzer</i>	80
4.1. „Strategische Beteiligung“ – Grundlagen und Bedeutung	80
4.2. Modellentwicklung	82
4.3. Struktur	82
4.3.1. Finanzierung	83
4.4. Drei Schritte zum Ziel	84
4.5. Innerbetriebliche Sozialpartnerschaft	87
4.6. Kapitalbeteiligung als Herausforderung für den Betriebsrat	88
4.7. Mitarbeiterbeteiligung – ein erstes Resümee	89
5. Die Mitarbeiterbeteiligung aus personalpolitischer Sicht	
<i>Wolfgang Elšik</i>	91
5.1. Einführung	91
5.2. Personalpolitische Effekte der Mitarbeiterbeteiligung	93
5.3. Theoretische Effekte von Mitarbeiterbeteiligung	93
5.4. Empirische Effekte von Mitarbeiterbeteiligung	95
5.5. Fazit und Schlussfolgerungen	98
5.6. Literaturverzeichnis	100
6. Motive für Mitarbeiterbeteiligungen	
<i>Karl Mitterlehner</i>	103
6.1. Personalwirtschaftliche Motive	103
6.2. Andere unternehmerische Motive	105
7. Ein gewerkschaftlicher Blick auf Mitarbeiterbeteiligungen	
<i>René Schindler</i>	107
7.1. Unerreichbare Ziele und erwünschte Auswirkungen	109
7.2. Diskussionsbedürftige bzw. von der konkreten Ausgestaltung der Beteiligung abhängige Ziele	110
7.3. Unstrittige Ziele	113
7.4. Nötige gesetzliche Maßnahmen	115
7.5. Resümee	116
8. Mitarbeiterbeteiligungen aus gesellschaftsrechtlicher Sicht	
<i>Susanne Kalss</i>	118
8.1. Einleitung	118
8.2. Unterschiedliche gesellschaftsrechtliche Gestaltungen der Mitarbeiterbeteiligung	119
8.3. Die aktienrechtlichen Regelungen für die Mitbestimmung im Einzelnen	122
8.4. Aktienoptionen	126
8.5. Fazit	130

Mitarbeiterbeteiligungen und Belegschaftsbeteiligungsstiftungen aus steuerlicher Sicht

<i>Roman Thunshirn</i>	132
9.1. Entwicklung und allgemeine Zielsetzungen	132
9.1.1. Die Entwicklung der letzten 15 Jahre	132
9.1.2. Die Kriterien für die Einführung einer Mitarbeiterbeteiligung ...	133
9.2. Möglichkeiten und Formen von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen .	135
9.2.1. Die „Grundform“: Mitarbeiteraktien	135
9.2.2. Die „zeitgemäße“ Form: Stock Options	136
9.2.3. Die Mitarbeiterbeteiligung „ohne tatsächliche“ Beteiligung: Phantom Stocks	137
9.2.4. Die Mitarbeiter als Kernaktionäre: Belegschaftsbeteiligungsstiftung	137
9.2.5. Sonderformen	139
9.3. Steuerliche Behandlung von Mitarbeiterbeteiligungen	140
9.3.1. Allgemeine steuerliche Folgen	140
9.3.2. Steuerliche Behandlung von Mitarbeiteraktien	142
9.3.3. Stock Options	149
9.3.4. Belegschaftsbeteiligungsstiftung	155
9.4. Steuerpolitische Anregungen insbesondere für die Belegschaftsbeteiligungs-Privatstiftung	159
9.4.1. Stock Options	160
9.4.2. Mitarbeiterstiftung	160
9.5. Literaturverzeichnis	161

10. Mitarbeiterbeteiligung – eine arbeitsrechtliche Betrachtung

<i>Barbara Oberhofer</i>	162
10.1. Allgemeines	162
10.1.1. Einleitung	162
10.1.2. Definition Mitarbeiterbeteiligung	163
10.2. Abgrenzung Gesellschaftsvertrag – Dienstvertrag	166
10.2.1. Allgemeines	166
10.2.2. „Mitunternehmerschaft“	167
10.3. Arbeitsrechtliche Grundlagen der Kapitalbeteiligung	168
10.3.1. Rechtsgrundlagen	168
10.3.2. Betriebliche Mitwirkungsrechte	173
10.3.3. Exkurs: Mitwirkungsbefugnisse	176
10.3.4. Entgelt	181
10.3.5. Gleichbehandlung	184
10.4. Zusammenfassung und Ausblick	185
10.5. Literaturverzeichnis	187

11. Mitbestimmung und finanzielle Arbeitnehmerbeteiligung in Europa – Sachstand und Entwicklungstrends	
<i>Norbert Kluge/Peter Wilke</i>	189
11.1. Einleitung: Beteiligung der Arbeitnehmer als Kennzeichen des europäischen Wirtschafts- und Sozialmodells	189
11.1.1. Lissabon-Strategie setzt auf aktive Beteiligung der Arbeitnehmer .	189
11.1.2. Arbeitnehmerbeteiligung ist ein Kernelement guter Unternehmensführung	191
11.2. Die Mitbestimmungslandkarte Europas: Beteiligung als Bestandteil von Corporate Governance	193
11.2.1. Exkurs: Wirtschaftliche Wirkungen der Mitbestimmung	197
11.3. Finanzielle Mitarbeiterbeteiligung in Europa: Überblick zu Gemeinsamkeiten, Unterschieden und Entwicklungstrends	198
11.3.1. Gewinnbeteiligung	200
11.3.2. Kapitalbeteiligung	201
11.3.3. Exkurs: Wirkungen von finanzieller Mitarbeiterbeteiligung auf Unternehmensebene	204
11.3.4. Initiativen der EU-Kommission zur Förderung der finanziellen Beteiligungsmodelle in Europa.	209
11.3.5. Trends in der Entwicklung finanzieller Beteiligung: beteiligungsorientierte Unternehmenskultur erfordert Vertrauen und Transparenz.	210
11.4. Wie können finanzielle Beteiligung und Mitbestimmung in einer stakeholderorientierten Corporate Governance zusammenwirken?	212
11.4.1. Mitbestimmung und finanzielle Beteiligung sind kein Gegensatz .	212
11.4.2. Verboten die Regeln der internationalen Finanzmärkte Mitbestimmung und Beteiligung?	213
11.4.3. Schlussfolgerung: Ohne Arbeitnehmerbeteiligung kein zukünftiges europäisches Sozial- und Wettbewerbsmodell für die wissensbasierte Industriegesellschaft	214
11.5. Literaturverzeichnis	216
12. Autoren	219
Index	223