



Mitarbeiterbeteiligungen
im internationalen Vergleich
Entwicklung eines
Fruchtgenussmodells zum Vorteil
der heimischen Unternehmen &
Arbeitnehmer

Konzept Dezember 2005

KREUTZER FISCHER & PARTNER Consulting GmbH

ist Experte in Fragen ergebnisorientierter Marktforschung. Unser Schwerpunkt liegt in der Erstellung von Due Diligences und in der Entwicklung von ökonomischen Modellen. Wir arbeiten international und sind erfahren in mehr als 50 Branchen. Zu unseren Klienten zählen auch Institutionen der öffentlichen Hand wie Rechnungshof, Burgenländische Landesregierung und Austrian Business Agency.
l www.kfp.at

Andreas Kreutzer

Projektleitung
studierte an der Wirtschaftsuniversität in Wien Betriebswirtschaft. Sechs Jahre als Marketingmanager in der österreichischen und deutschen Markenartikelindustrie, zwei Jahre als freiberuflicher Unternehmensberater. Seit 1992 geschäftsführender Gesellschafter der KREUTZER FISCHER & PARTNER Consulting GmbH in Wien. Andreas Kreutzer ist Autor zahlreicher Wirtschaftsartikel in nationalen und internationalen Printmedien. Er verfasst eine monatliche Kolumne in der Zeitschrift 'Die Wirtschaft'.

Helmut Schneider

Senior Consultant
studierte Betriebswirtschaft an der Karl-Franzens Universität Graz. Zwei Jahre Revisionsassistent bei BDO Auxilia, Wien. Seit 2003 als Senior Consultant bei KREUTZER FISCHER & PARTNER Consulting GmbH, Wien.

Alexandra Wailzer

Consultant
studierte Handelswissenschaften an der Wirtschaftsuniversität Wien. Finalisiert zur Zeit ihre Dissertation. Seit 2003 Consultant bei KREUTZER FISCHER & PARTNER Consulting GmbH, Wien.

Inhalt

Zusammenfassung d. Ergebnisse	Seite 7
Einführung Mitarbeiterbeteiligunge	Seite 11
Ausprägungen Mitarbeiterbeteiligungen	Seite 13
Mitarbeiterbeteiligungen im internationalen Vergleich	Seite 17
Ergebnisse der Befragung zu Mitarbeiterbeteiligungsmodellen	Seite 25
Modell Fruchtgenuss	Seite 31
Anhang Fragebogen	Seite 42

Zusammenfassung der Ergebnisse

In jedem der fünfzehn Mitgliedsstaaten der Europäischen Union gibt es heute Mitarbeiterbeteiligungsmodelle in der Privatwirtschaft. Allerdings unterscheiden sich sowohl Verbreitungsgrad als auch die jeweils dominierende Form erheblich. Die entscheidenden Faktoren, die zu den Unterschieden bei der Verbreitung in den jeweiligen Ländern führen sind idR die landestypische Kapitalstruktur die Größenstruktur der Unternehmen, die Einstellung und der Einfluss der Sozialpartner sowie im besonderen die Großzügigkeit der staatlichen Förderung.

Auf gesamteuropäischer Ebene haben derzeit 31% aller Unternehmen mit mehr als 200 Mitarbeiter eine Kapitalbeteiligung eingeführt. Erfolgsbeteiligungen werden tendenziell häufiger eingesetzt. Diese Form der Beteiligung wird bereits von 45% aller europäischen Unternehmen praktiziert. Zu beachten ist allerdings der unterschiedliche Begünstigtenkreis. Betrachtet man nur die bei allen Mitarbeitern global eingeführten Mitarbeiterbeteiligungen, reduzieren sich die Prozentsätze bei den Kapitalbeteiligungen auf 16% und bei den Erfolgsbeteiligungen auf 36%. Eine Vorreiterrolle nimmt aufgrund ihrer langen Tradition und gesetzlichen Verankerung Frankreich (87% aller großen Unternehmen haben eine finanzielle Gewinnbeteiligung).

In Österreich haben derzeit ca. 1,5% aller Unternehmen eine Form der Mitarbeiterbeteiligung eingeführt. In rd. 360 Unternehmen gibt es Kapitalbeteiligungen, welche rd. 70.500 Arbeitnehmern zugute kommen. Dies entspricht in etwa 2,2% aller unselbständig Erwerbstätigen. Mit einem Anteil von 68% sind Belegschaftsaktien und Aktienoptionen am häufigsten anzutreffen. Dicht dahinter folgen mit einem 17%-igen Anteil die stillen Beteiligungen. Bemerkenswert ist, dass rd. 2/3 der Erfolgsbeteiligungen in Österreich nur einem beschränkten Begünstigtenkreis zur Verfügung stehen (idR Führungspositionen). Aus diesen bescheidenen Zahlen lässt sich schon erkennen, dass Mitarbeiterbeteiligungen in Österreich nur eine sehr untergeordnete Rolle spielen und hier im Vergleich zu anderen europäischen Staaten ein dringender Aufholbedarf besteht.

Aber nicht nur die Anzahl der Unternehmen mit finanzieller Beteiligung von Mitarbeitern muss massiv erhöht werden, sondern auch die Art der Beteiligung. Eine Befragung von KREUTZER FISCHER & PARTNER bei n=165 Mitarbeiter und n=153 Managern hat ergeben, dass die derzeit

angebotenen Formen bei den Mitarbeitern nur eine sehr geringe Zustimmung finden. Lediglich 20% der Mitarbeiter sehen die Vorteile der Modelle auf ihrer Seite 80% sehen die Unternehmen als Begünstigte. 2/3 der Mitarbeiter würden eine andere Form der Mitarbeiterbeteiligung bevorzugen, 12% sind sogar total unzufrieden mit dem derzeit angebotenen System. In der Frage, welche Form der Mitarbeiterbeteiligung die Absichten der Unternehmen am besten unterstützt, sind sich Mitarbeiter und Personalchefs einig: Aktien sind am wenigsten geeignet Zufriedenheit und Motivation auszulösen. Mehr als 70% halten Gewinnbeteiligungen geeignet, wobei 90% der Personalchefs und 56% der Mitarbeiter einem Modell mit fixem Anteil am Gewinn Fairness, Objektivität und leichte Überschaubarkeit attestieren. Grund genug für KREUTZER FISCHER & PARTNER ein solches Modell auch praktisch zu entwickeln.

Ziel des neuen Fruchtgenuss Modells ist, den Leistspruch „Geht es der Wirtschaft gut – geht uns allen gut“ weiter auszubauen. Es ist ein Modell für erfolgreiche Unternehmen und dient nicht zur Sanierung von Unternehmen, sondern aus der Sicht des Unternehmens bestenfalls um kurzfristige Gewinneinbrüche zu mindern und in erfolgreichen Zeiten die Mitarbeiter stärker am Erfolg teilhaben zu lassen. Sowohl für Unternehmen als auch für Arbeitnehmer wird eine WIN-WIN Situation geschaffen.

Das neue Fruchtgenussmodell ist durch folgende Eckpunkte gekennzeichnet:

- Mitarbeiter bekommen eine fixen Prozentsatz (z.B. zwischen 5-15% kann abhängig sein von der jeweiligen Branche und der Größe des Unternehmens) des zu versteuernden Einkommens von Kapitalgesellschaften. Dieser Prozentsatz ist vom Unternehmen in Abstimmung mit dem Betriebsrat im vorhinein festzulegen.
- Das zusätzliche Entgelt für die Mitarbeiter wird in Form eines Fruchtgenusses jährlich ausbezahlt und wird mit einem begünstigten pauschalen Einkommenssteuersatz in Höhe von 25% versteuert.
- Alle Kapitalgesellschaften werden mit einer durchgeführten Senkung der Lohnnebenkosten in Höhe von 2,9% massiv entlastet. Folgende Abgaben sind davon betroffen:

Abschaffung des Beitrages zur Wohnbauförderung für Arbeitnehmer und Arbeitgeber Die Wohnbauförderung wird zukünftig aus Umwidmungsgewinnen von landwirtschaftlich genutzten Flächen in Baugrundstücke finanziert. Eine Studie von KREUTZER FISCHER & PARTNER hat

hierzu entsprechende Finanzierungsvarianten errechnet. Die erzielbaren Abschöpfungsgewinnen betragen je nach angewendetem Steuersatz zwischen € 2,4 Mrd. und € 3,0 Mrd...

Abschaffung des Dienstgeberzuschlages in Höhe von 0,4%.

Senkung des Dienstgeberbeitrages von derzeit 4,5% auf 3,0%.

Die durch die Senkung der Lohnnebenkosten den Kapitalgesellschaften zur Verfügung stehenden Mittel - im Durchschnitt jährlich € 850 Mio. (€ 5, Mrd. nach fünf Jahren) sollen wie folgt verwendet werden:

Tab.1: Ersparnis Kapitalgesellschaften nach Senkung der Lohnnebenkosten um 2,9%.

Werte in Mio. €	n	n1	n2	n3	n4	n5	Total
Ersparnis Lohnneben. Total	807	823	839	856	873	891	5.088
Gewinnunternehmen	647	660	674	687	701	715	4.084
Verlustunternehmen	159	162	166	169	172	176	1.004

Quelle: KREUTZER, FISCHER & PARTNER, Wien

Unternehmen, die Gewinne erzielen geben die durch die Lohnnebenkosten gewonnenen Entlastung direkt an die Mitarbeiter in Form einer Fruchtgenusszahlung weiter. Gänzlich zugute kommen soll die Entlastung der Lohnnebenkosten Unternehmen die Verluste erwirtschaften. Für die Unternehmen soll aber in keinem der beiden Fälle eine zusätzlich Belastung entstehen. Die Finanzierung erfolgt zur Gänze aus alternativen Quellen bzw. aus den zusätzlich erwirtschafteten Unternehmensgewinnen.

Derzeit sind in Österreich rd. 1,4 Mio. Mitarbeiter in Kapitalgesellschaften tätig. Dies entspricht einem Anteil rd. 60% aller in produzierenden Wirtschaftszweigen unselbständig Erwerbstätigen, wobei 35% [821.000 Mitarbeiter] folgenden zusätzlichen durchschnittlichen Netto-Fruchtgenuss bekommen könnten:

Tab.2: Nettozufluss für die Mitarbeiter bei einem Fruchtgenuss von 5,6% des zu versteuernden Einkommens und jährlichen Umsatzsteigerungen in Höhe von 3%.

Werte in €	n	n1	n2	n3	n4	n5	Total
Nettogewinn MA	591	626	662	699	738	778	4.094
UN-Beitrag MA	-	-23	-46	-71	-98	-125	-363
Gewinnzuwachs MA	-	778	809	841	874	908	4.210
Nettogewinn UN MA	-	755	762	769	776	783	3.847

Quelle: KREUTZER, FISCHER & PARTNER, Wien

Je nachdem wie gut oder weniger gut sich die Umsätze entwickeln, haben die Mitarbeiter die Möglichkeit mehr oder weniger stark davon zu profitieren (z.B. bei einem Umsatzwachstum von 5% 2% erhöhen verringern sich die jährlichen Fruchtgenüsse durchschnittlich um € 145,- € 72,-). Kaufkraft die sofort der heimischen Wirtschaft zu gute kommt.

Einführung Mitarbeiterbeteiligungen

Das Thema der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer am Erfolg und Kapital der Unternehmen ist ein lang diskutiertes und hat im Zusammenhang mit der Vision einer „Teilhabergesellschaft“ inzwischen zu den unterschiedlichsten Ausprägungen unter Verfolgung von noch mehr Zielerwartungen geführt.

Die Motive Arbeitnehmer am Unternehmen zu beteiligen sind vielschichtig. Inwieweit sich die guten Absichten mit den derzeitigen Modellen realisieren lassen und vor allem ob Arbeitnehmer einen Nutzen/Vorteil in diesen Modellen sehen, zeigen die Ergebnisse einer von KREUTZER FISCHER & PARTNER durchgeführten repräsentativen Befragung unter Mitarbeitern und Personalchefs heimischer Kapitalgesellschaften.

Aus der Sicht des Unternehmens gibt es vor allem folgende Erwartungen an Mitarbeiterbeteiligungen:

- Verbesserung der Kapitalstruktur:** Die Arbeitnehmer bringen Kapital ein, was zu einer Erhöhung des Eigenkapitals sowie zu einer Verbesserung der Liquidität führen soll.
- **Kosteneinsparungen:** Mitarbeiterbeteiligungen führen zu einer Flexibilisierung der Löhne und Gehälter: ein Teil des Personalaufwands wird an den Unternehmenserfolg geknüpft und damit variabilisiert; zusätzlich soll das Kostenbewusstsein der Arbeitnehmer steigen.
- **Steigerung der Motivation:** Die Leistungsbereitschaft der Arbeitnehmer soll durch Mitarbeiterbeteiligungen erhöht werden. Als Nebeneffekte werden eine Verringerung der Fluktuation und eine höhere Bindung der Arbeitnehmer an das Unternehmen erwartet.
- **Veränderung der Unternehmenskultur:** mehr Partizipation, Verankerung des „Shareholder-Value-Gedanken“ Die Arbeitnehmer sollen sich als Unternehmer fühlen und damit in Folge auch mehr Verständnis für Maßnahmen der Effizienzsteigerung (z.B. Rationalisierungsmaßnahmen, Auslagerungen) aufbringen.
- **Erzielung von Steuervorteilen**
- **Steigende Produktivität**
- **Größere Flexibilität in den Entlohnungsstrukturen**

Die Arbeitnehmer erwarten sich von Mitarbeiterbeteiligungen

- **Mehr Partizipation:** Mitbestimmung mehr Handlungsspielraum
- **Einkommenserhöhung:** Zusätzlich zum Entgelt aus unselbständiger Arbeit erwarten die Arbeitnehmer Einkünfte aus Kapitalvermögen (Dividenden, Wertsteigerungen des Anteils) und eine gerechtere Vermögensverteilung.
- **Mehr Informationen** über das Unternehmen.
- Lukrieren von **steuerlichen Vorteilen** bzw. günstigen Angeboten (z.B. Vier Aktien zum Preis von Drei)

Ob diese Erwartungen eintreffen hängt von vielen Faktoren ab (wirtschaftliche Lage des Unternehmens, Branchenkonjunktur Gestaltung des Modells, Börsenentwicklung, Unternehmenskultur usw.). In vielen Fällen stellt sich jedoch heraus, dass die ursprünglichen Erwartungen nicht oder nur ansatzweise erfüllt werden. Dies betrifft gleichermaßen Ziele, die von Unternehmensseite verfolgt werden, als auch Ziele von Arbeitnehmern.

Eine spürbare Verbesserung der Kapitalstruktur ist vor allem bei Mittel- und Großunternehmen kaum zu erreichen, da Mitarbeiter in österreichischen Unternehmen kaum über einen Anteil von mehr als 5% des Eigenkapitals verfügen. Höhere Kapitalanteile sind nur bei Kleinbetrieben aufzubringen oder aber bei deutlich erhöhtem Risiko für Arbeitnehmer. Auch der erhoffte Effekt der Leistungssteigerung ist in der betrieblichen Realität nicht realistisch, da ein direkter Zusammenhang zwischen der Entwicklung des Anteilwertes und der Leistung des einzelnen Arbeitnehmers kaum gegeben ist. Motivationsschübe sind idR nur durch immaterielle Mitarbeiterbeteiligungen zu erreichen. Die Verankerung des Shareholder Value Gedankens in den Köpfen der Mitarbeiter ist ein wichtiges Ziel von Arbeitgeberseite. Das unternehmerische Denken soll in den Köpfen der Mitarbeiter verstärkt Platz greifen. In der Praxis ist der Anteil, den Mitarbeiter an einem Unternehmen halten jedoch meistens zu gering, als dass eine Ausweitung der Mitbestimmung erreicht werden könnten.

Ausprägungen Mitarbeiterbeteiligungen

Generell können Mitarbeiterbeteiligungen in zwei große Gruppen eingeteilt werden - Immaterielle und materielle Mitarbeiterbeteiligungen:

Immaterielle Beteiligungen

Bei der immateriellen Beteiligung werden die Beschäftigten aktiv in den Willensbildungsprozess des Unternehmens einbezogen. In der Regel erfolgt die Einbeziehung unabhängig bzw. zusätzlich zu den im Arbeitsverfassungsgesetz verankerten Mitwirkungsrechten der Belegschaft. Die Immaterielle Mitarbeiterbeteiligung ist vor allem als leistungswirtschaftliches Instrument der Personalpolitik zu betrachten, mit dem Ziel, unternehmerisches Handeln und Denken im Unternehmen zu verankern. Viele Managementmethoden, die in den letzten Jahren die Literatur, Managementseminare und Beratungen beherrscht haben, basieren auf diesem Gedanken. Lean Management, Totaly Quality Management (TQM), Gruppenarbeit, Business Engineering, die lernenden Organisationen – sie alle sind Schlagworte, unter denen diese Modelle geführt werden.

Materielle Beteiligungen

Bei der Materiellen Beteiligung können generell zwei mögliche Varianten unterschieden werden – die Beschäftigten werden am Kapital oder nur am Erfolg des Unternehmens beteiligt.

Bei einer Erfolgsbeteiligung erhalten die Beschäftigten neben ihrem fixen Lohn oder Gehalt zusätzliche Einkommenselemente, die vom Erfolg des Unternehmens abhängig sind. Leistungslöhne – Entlohnungssysteme oder Prämiensysteme, die an die Quantität oder Qualität des Arbeits-einsatzes und nicht an den Erfolg des Unternehmens anknüpfen – werden hier nicht als Erfolgsbeteiligung verstanden. Vielmehr ergibt sich für eine Erfolgsbeteiligung ein Erfolgsanteil für die Gesamtbelegschaft, der dann nach einem bestimmten Schlüssel auf die einzelnen Beschäftigten aufzuteilen ist. Hinsichtlich der Gestaltung von Erfolgsbeteiligungsmodellen ist zu beachten, dass eine klare und für alle Betroffenen nachvollziehbare Formel gewählt wird, die einerseits den Erfolg definiert und andererseits die Höhe der Ausschüttung und die individuelle Verteilung an die Beschäftigten festlegt. Die genaue Gestaltung des Modells hängt primär von den Zielen ab, die mit der Beteiligung verfolgt werden. Zur Ermittlung des Erfolges kommen vor allem Kennzahlen aus der Gewinn- und Verlustrechnung wie Umsatz, Betriebserfolg (=EBIT), Ergebnis der

gewöhnlichen Geschäftstätigkeit (=EGT) oder der Jahresüberschuss in Frage. Es können aber auch Kennzahlengrößen wie z.B. Wertschöpfung, Cash Flow on Investment, Discounted Cash Flow (=DCF), Economic Value added (=EVA) usw. herangezogen werden.

Nachteil: Es gibt kaum steuerliche Begünstigungen für erfolgsabhängige Prämien. Sie fallen steuerrechtlich idR unter Einkünftige aus Nicht selbständiger Arbeit und sind somit voll einkommensteuer- und sozialversicherungspflichtig.

Die Kapitalbeteiligung basiert auf einer Kapitaleinlage der Beschäftigten. Zu den bisherigen (Alt-) Kapitalgebern treten neue (Mitarbeiter) Kapitalgeber hinzu. Eine Beteiligung der Mitarbeiter am Erfolg des Unternehmens resultiert in der Folge aus einer Kapitaleinlage. Die Mitarbeitereinlage kann sowohl Eigen-, Fremd- als auch Mischkapitalcharakter haben. Die Grundlage der Beteiligung liegt jedenfalls außerhalb des Arbeitsvertrages.

Ausprägung im Detail

Aktien

Aktien sind nur bei Aktiengesellschaften möglich. Beteiligungsmöglichkeiten gibt es entweder im Rahmen einer Kapitalerhöhung oder bei einem Gesellschafterwechsel etwa im Rahmen von Privatisierungen. Der Ertrag für den Mitarbeiter besteht aus Dividendenzahlungen (25% Kapitalertragssteuerpflicht) und Kursgewinnen/-verlusten des Wertpapiers – Aktien können an die Belegschaft gratis oder verbilligt verkauft werden – haben dann eine 5-jährige Sperrfrist für den Verkauf (ansonsten Nachversteuerung notwendig).

Nachteile: Mitarbeiter ist auch an der negativen Entwicklung des Unternehmens beteiligt, Aktien sind Risikopapiere, Unerfahrenheit der breiten Masse mit Aktien.

Restricted Stocks

Restricted Stocks haben eine auflösende Bedingung bei Nichterreichen des vordefinierten Erfolgszieles. Mitarbeiter erhalten Restricted Stocks unentgeltlich und sofort.

Stock Options

Stock Options sind Aktienoptionen und durch das Kapitalmarktoffensive Gesetz (KMOG) steuerlich gefördert. Mitarbeiter erhalten das Recht, Aktien zu einem vorher festgelegten Kurs zu kaufen. Der Erwerb der

Aktien erfolgt im Rahmen einer bedingten Kapitalerhöhung unter Ausschluss des Bezugsrechtes der Aktionäre – auf ein zehntel des Grundkapitals beschränkt. Der Ertrag für Arbeitnehmer besteht in der Differenz zwischen dem Wert der Aktie und dem Ausübungspreis und ist als geldwerter Vorteil voll steuerpflichtig.

Nachteile: Hohes Risiko, Begünstigte immer nur Führungskräfte.

GmbH-Anteile

Mitarbeiter werden voll gesellschaftsrechtlich am Unternehmen beteiligt. Das Problem liegt vor allem darin, dass gemäß GmbH Gesetz jede Übertragung von Gesellschaftsanteilen eines Notariatsaktes bedarf. Bei hoher Fluktuation der beteiligten Arbeitnehmer kommt es daher unter Umständen zu aufwendigen Verwaltungsaktivitäten. Zusätzlich entstehen durch Kapitalverkehrssteuern und diverse Nebengebühren auch finanzielle Belastungen für die Gesellschaft. Die unmittelbare Beteiligung der Beschäftigten an der arbeitgebenden GmbH erscheint daher im Regelfall als ungeeignet.

Als Alternative bieten sich für Mitarbeiter vor allem Fremdkapitalbeteiligungen wie Darlehensverträge oder die stille Gesellschaft oder aber indirekte Beteiligungen über Zwischengesellschaften, Unterbeteiligungen oder Treuhandschaften an. Die Gewinnanteile aus GmbH-Anteilen unterliegen der 25%igen Kapitalertragssteuer (KESt). Damit ist die Einkommenssteuer für Mitarbeiter abgegolten.

Nachteil: Hohe Verwaltungskosten und bei großen Fluktuationen ungeeignet

Beteiligung als Mitunternehmer

Unter Beteiligungen als Mitunternehmer werden unmittelbare persönliche Beteiligungen an einer OHG, OEG, KG oder KEG verstanden. Auch eine Beteiligung als Kommanditist mit beschränkter Haftung und eine unechte stille Gesellschaft führt zu einer Mitunternehmerschaft mit weitgehenden Rechten und Pflichten. Dies würde aber für eine traditionellen Mitarbeiterbeteiligung eindeutig zu weit gehen und ist daher als wenig bis gar nicht geeignet einzustufen.

Nachteil: Begründet eine Mitunternehmerschaft mit Rechten und Pflichten.

Echte stille Gesellschaft

Die typische stille Gesellschaft vermittelt einen Anspruch am Gewinn und/oder dem Vermögen der Gesellschaft. Eine Beteiligung am Firmenwert und den stillen Reserven schließt eine stille Beteiligung jedoch aus. Ist für alle Rechtsformen geeignet. Der stille Gesellschafter

haftet nicht für die Verbindlichkeiten des Unternehmens – seine Haftung ist auf die Höhe seiner Einlage beschränkt. Die typische stille Gesellschaft stellt in der Regel Fremdkapital dar und führt bei den Mitarbeitern zu Einkünften aus Kapitalvermögen. Der Vorteil der stillen Gesellschaft liegt vor allem darin, dass weitgehende Vertragsfreiheit besteht und es keine Formvorschriften für den Gesellschaftsvertrag gibt.

Nachteile: Kapitaleinlage ist notwendig.

Atypische Stille Gesellschaft

Atypische Stille Gesellschaft – führt idR wie die Beteiligung als Mitunternehmer zu einer Mitunternehmerschaft mit weitgehenden Rechten und Pflichten für die Belegschaft und ist für eine Form der Mitarbeiterbeteiligung als ungeeignet einzustufen.

Nachteile: Begründet eine Mitunternehmerschaft mit Rechten und Pflichten.

Genussrechte

Genussrechte (Schuldverschreibungen) können von jeder Rechtsform begeben werden. Unter Genussrechten versteht man vertraglich begründete Rechte, die vermögensrechtliche Ansprüche, wie sie typischerweise Gesellschaftern zustehen, zum Inhalt haben. Die Arbeitnehmer erwerben Rechte auf schuldrechtlicher Basis und nicht auf gesellschaftsrechtlicher Ebene, somit haben Mitarbeiter eine Gläubigerstellung und keine Gesellschafterstellung (somit auch keine Mitwirkungsrechte).

Spezielle Form: Wandelschuldverschreibungen: Mitarbeiter haben ein Umtausch- bzw. Bezugsrecht auf Aktien.

Mitarbeiterbeteiligungen im internationalen Vergleich

In jedem der fünfzehn Mitgliedsstaaten der Europäischen Union gibt es heute Mitarbeiterbeteiligungssysteme in der Privatwirtschaft. Allerdings unterscheiden sich sowohl der Verbreitungsgrad als auch die jeweils dominierende Form erheblich. Trotz einer wachsenden Zahl von Unternehmen mit Mitarbeiterbeteiligungsmodellen, sind spielen finanzielle Mitarbeiterbeteiligungsmodelle in den Unternehmen eine noch sehr untergeordnete Rolle.

Eine Studie der „Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen“ über die Verbreitung derartiger Formen der Mitarbeiterbeteiligungen in der Europäischen Union kommt zu dem Ergebnis, dass im Jahr 1997 72% aller Unternehmen in der Europäischen Union (10 Mitgliedsstaaten) keinerlei Modell der finanziellen Beteiligung hatten. Insbesondere die Kapitalbeteiligung war nur schwach entwickelt und bestand nur in 9% der Unternehmen. 9% der Unternehmen hatten ein Modell der Erfolgsbeteiligung. Am weitesten verbreitet waren die Beteiligungssysteme in Frankreich und in Großbritannien. In diesen Ländern hatten mehr als 50% der Unternehmen entsprechende Modelle eingeführt.

Stärker vertreten war die finanzielle Beteiligung in den großen Unternehmen. Während 80% der Unternehmen mit weniger als 50 Arbeitnehmern kein Beteiligungssystem anboten, hatten ca. ein Drittel der Unternehmen mit mehr als 200 Arbeitnehmern Modelle der finanziellen Beteiligung eingeführt.

Daten aus jüngerer Zeit ergeben für Unternehmen mit mehr als 200 Arbeitnehmern folgendes Bild:

Tab.3: Systeme der finanziellen Beteiligung in der Europäischen Union 1999/2000 (Unternehmen > 200 Mitarbeiter)

Werte in %	Kapitalbet.	Globalquote*	Gewinnbet.	Globalquote*
EU-Total	31	52	45	63
Österreich	9	41	66	38
Belgien	29	38	22	55
Dänemark	21	70	15	52
Finnland	30	50	35	77
Frankreich	41	56	87	97
Deutschland	20	50	71	25
Griechenland	23	23	19	39
Irland	34	47	29	83
Italien	15	13	15	53
Niederlande	45	47	59	93
Portugal	5	40	25	67
Spanien	19	26	25	52
Schweden	26	46	27	70
VK	45	67	37	81

Quelle: Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen | 2003

*Mitarbeiterbeteiligung eingeführt bei mehr als 50% der Belegschaft

Auf gesamteuropäischer Ebene haben derzeit 31% aller großen Unternehmen (Mitarbeiter → 200) eine Kapitalbeteiligung eingeführt. Erfolgsbeteiligungen werden tendenziell häufiger eingesetzt bereits 45% aller großen Unternehmen in der Europäischen Union bieten Erfolgsbeteiligungen an. Zu beachten ist allerdings der unterschiedliche Begünstigtenkreis. Betrachtet man nur die bei allen Mitarbeitern global eingeführten Mitarbeiterbeteiligungen, reduzieren sich die Prozentsätze bei den Kapitalbeteiligungen auf 16% und bei den Erfolgsbeteiligungen auf 36%.

In Österreich haben lediglich 9% der Unternehmen eine Kapitalbeteiligung eingeführt. Damit liegt man deutlich unter dem europäischen Durchschnitt von 31% und steht mit Portugal im Konkurrenzkampf um die rote Laterne. Bei den Erfolgsbeteiligungen liegt man hingegen mit

66% über dem europäischen Durchschnitt von 45%. Bemerkenswert ist, dass die Erfolgsbeteiligungen in Österreich mit einem Prozentsatz von 62% zum größten Teil nur einem beschränkten Begünstigtenkreis zur Verfügung stehen. Meist sind die Begünstigten in Führungspositionen oder im Verkauf zu finden (z.B. Prämiensysteme). In nur jedem dritten österreichischem Unternehmen sind Erfolgsbeteiligungen auch der ganzen Belegschaft zugänglich. Die entscheidenden Faktoren, die zu den Unterschieden bei der Verbreitung von finanziellen Mitarbeiterbeteiligungen in den Ländern führen, sind im allgemeinen die landestypische Kapitalstruktur, die Größenstruktur der Unternehmen, die Einstellung und der Einfluss der Sozialpartner sowie im Besonderen die Großzügigkeit der staatlichen Förderung.

Die folgende detaillierte Länderübersicht zeigt die aktuellen gesetzlichen Rahmenbedingungen, die Verbreitung der finanziellen Mitarbeiterbeteiligungsmodelle sowie aktuelle Trends in den einzelnen Ländern der Europäischen Union.

Tab.4: Systeme der finanziellen Beteiligung in den einzelnen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union.

LK	Gesetzlicher Rahmen	Verbreitung der Modelle	Aktuelle Trends
B	Seit 1983 Gesetz für Mitarbeiteraktien; nur sehr geringe Steueranreize	Gewinnbeteiligung und Mitarbeiteraktien vorwiegend in multinationalen Konzernen	Politischer Stimmungswandel: Es wird ein neuer gesetzlicher Rahmen zu Förderung von Aktienoptionen diskutiert
DK	Seit 1958 Gesetzgebung und (minimale) Steueranreize für finanzielle Beteiligung durch Kapitalbeteiligung und Ergebnisbeteiligung	Lediglich einige wenige Unternehmen haben eine Kapitalbeteiligung Profit Sharing: ca. 10% Kapitalbeteiligung: 6%	In den Neunziger Jahren kam in die Diskussion kaum Bewegung
D	Kapitalbeteiligung wird seit dem Ende der 90er Jahre ähnlich gefördert wie die Vermögensbildung; keine Begünstigung von Erfolgsbeteiligung	Deutlich weniger verbreitet als die Vermögensbildung durch Bausparpläne oder Lebensversicherungen. Profit Sharing: 13%, Kapitalbeteiligung: 4%	Starker Bedeutungszuwachs bei Aktienoptionsplänen
GR	Es gibt beträchtliche Steueranreize für Kapital- und Gewinnbeteiligung	k.A.	k.A.
E	Steueranreize für Aktienoptionsprogramme und Unternehmen der "sozialen Ökonomie" (Genossenschaftssektor)	Profit-Sharing: 10% Kapitalbeteiligung: 8%	Sowohl Erfolgsbeteiligung als auch Kapitalbeteiligung und Kooperativen haben in den Neunziger Jahren an Bedeutung gewonnen

Quelle: KREUTZER FISCHER& PARTNER, Wien

Tab.4: Systeme der finanziellen Beteiligung in den einzelnen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union.

LK	Gesetzlicher Rahmen	Verbreitung der Modelle	Aktuelle Trends
F	Seit den Fünfziger Jahren ist Gewinnbeteiligung gesetzlich vorgeschrieben. Gesetzgebung zur Kapitalbeteiligung in den 90er Jahren verbessert	Profit-Sharing: 57% Kapitalbeteiligung: 7%	Starker Anstieg der Verbreitung von Kapitalbeteiligung auf Aktienbasis
IRL	Seit Mitte der Neunziger Jahre Förderung von Kapitalbeteiligung	Profit-Sharing: 8% Kapitalbeteiligung: 4%	Es besteht ein "National Programme on Partnership"
I	Keine speziellen Gesetze zur Gewinn- oder Kapitalbeteiligung, keine Steuervorteile	Profit-Sharing: 4% Kapitalbeteiligung: 3%	Erfolgsbeteiligung und in etwas geringerem Maße auch Kapitalbeteiligung haben an Bedeutung gewonnen
L	Keine spezielle Gesetzgebung, keine Steuervorteile	k.A.	Leichte Zunahme von Gewinn- und Erfolgsbeteiligungen
NL	Gesetzgebung zu Gewinn- und Kapitalbeteiligung mit entsprechender steuerlicher Begünstigung seit 1994	Profit-Sharing: 13% Kapitalbeteiligung: 3%	Erfolgsbeteiligung nimmt deutlich zu
A	Seit 1974 gewisse Steuervorteile, Reform der Gesetzgebung 1994	Nur sehr geringe Verbreitung von Erfolgs- und Kapitalbeteiligung	k.A.
P	Seit 1969 steuerliche Begünstigung für Profit-Sharing, seit 1989 auch für Kapitalbeteiligung	12,4% aller Aktienbesitzer in Portugal besitzen Belegschaftsaktien. Profit-Sharing: 6% Kapitalbeteiligung: 2%	Privatisierung öffentlicher Unternehmen hat Kapitalbeteiligung auf Aktienbasis stark ansteigen lassen
FIN	Aufgeschobene Gewinnbeteiligung wird seit 1990 steuerlich begünstigt	Nur geringe Verbreitung	Lediglich zeitweiser Anstieg von steuerlich begünstigten Gewinnbeteiligungssystemen
S	Keine staatliche Förderung	Profit-Sharing: 20% Kapitalbeteiligung: 2%	Kaum Thema der politischen Diskussion
GB	Starke Begünstigung von Kapitalbeteiligung und Gewinnbeteiligung seit den Siebziger Jahren	Profit-Sharing: 40% Kapitalbeteiligung: 23%	Auch in den Neunziger Jahren große Dynamik bei Erfolgs- und Kapitalbeteiligungsmodellen

Quelle: KREUTZER, FISCHER & PARTNER, Wien

Obige Tabelle zeigt sehr schön, dass vor allem Frankreich und Großbritannien bei den Mitarbeiterbeteiligungen eine Vorreiterrolle einnehmen. Wie sich in den jeweiligen Länderprofilen zeigen wird, ist dies insbesondere auf ihre lange Tradition zurückzuführen. In Irland, Finnland und in den Niederlanden werden die finanziellen Beteiligungen von den Regierungen stark gefördert, einschließlich der Einführung neuer

Rechtsvorschriften und verstärkter Anreize. In den anderen Mitgliedstaaten unterstützen die Regierungen die finanziellen Beteiligungen entweder nur begrenzt oder gar nicht.

Länderprofile

Österreich

In Österreich haben derzeit ca. 1,5% aller Unternehmen eine Form der Mitarbeiterbeteiligung eingeführt. In rd. 360 Unternehmen gibt es Kapitalbeteiligungen, welche rd. 70.500 Arbeitnehmern zugute kommen. Dies entspricht in etwa 2,2% aller unselbständig Erwerbstätigen in Österreich. Aus diesen bescheidenen Zahlen lässt sich schon erkennen, dass Mitarbeiterbeteiligungen in Österreich nur eine sehr untergeordnete Rolle spielen und hier im Vergleich zu anderen europäischen Staaten ein dringender Aufholbedarf besteht. Eine Verteilung der Kapitalbeteiligungen in Österreich zeigt nachfolgende Darstellung:

Tab.5: Mitarbeiterbeteiligungen Kapital | Österreich 2003

Kapital in Mrd. €	Unternehmen	Mitarbeiter	Kapital	Unternehmen	Mitarbeiter	Kapital
Total	360	74.960	1.695	100,0	100,0	100,0
	Absolut			In %		
Mitarbeiterdarlehen	28	1.500	25	7,8	2,0	1,5
Stille Beteiligung	117	12.000	151	32,5	16,0	8,9
Indirekte Beteiligung	43	5.000	43	11,9	6,7	2,5
Genussrecht	33	3.000	83	9,2	4,0	4,9
Belegschaftsaktie, Optionen	87	48.000	1.381	24,2	64,0	81,5
Genossenschaft	37	5.000	5	10,3	6,7	0,3
GmbH-Beteiligung	15	460	7	4,2	0,6	0,4

Quelle: AGP | IAZ

Wie man sieht ist Österreich bei den Kapitalbeteiligungen mit 68% ein Land der Belegschaftsaktien und Aktienoptionen. Mit einem Anteil von 17% ist die stille Beteiligung die zweit häufigste Form der Mitarbeiterbeteiligungen. Genossenschafts- und direkt GmbH-Beteiligungen werden in Österreich fast gar nicht praktiziert.

Deutschland

In Deutschland sieht die Situation im Vergleich zu Österreich etwas entspannter aus, wenngleich man im europäischen Kontext mengenmäßig

ebenso wenig wie Österreich mithalten kann. Immerhin haben aber bereits 5% aller Unternehmen eine Form der Mitarbeiterbeteiligung eingeführt. In rd. 3.00 Unternehmen gibt es Kapitalbeteiligungen. Zu gute kommen sie rd. 2,5 Mio. Arbeitnehmern. Die hohe Anzahl von Mitarbeitern ist auf die hohe Anzahl von großen AG's und deren Modellen von Belegschaftsaktien zurückzuführen.

Eine Verteilung der Kapitalbeteiligungen in Deutschland zeigt nachfolgende Darstellung:

Tab.6: Mitarbeiterbeteiligungen | Kapital | Deutschland 2003

Kapital in Mrd. €	Unternehmen	Mitarbeiter	Kapital	Unternehmen	Mitarbeiter	Kapital
Total	3.310	2.553.000	13.003	100,0	100,0	100,0
	Absolut			In %		
Mitarbeiterdarlehen	500	110.000	440	15,1	4,3	3,4
Stille Beteiligung	850	220.000	1.100	25,7	8,6	8,5
Indirekte Beteiligung	450	90.000	450	13,6	3,5	3,5
Genussrecht	350	110.000	880	10,6	4,3	6,8
Belegschaftsaktie, Optionen	630	2.000.000	10.000	19,0	78,3	76,9
Genossenschaft	330	17.000	43	10,0	0,7	0,3
GmbH-Beteiligung	200	6.000	90	6,0	0,2	0,7

Quelle: AGP | GIZ

Mit einem Anteil von 78% haben in Deutschland die Belegschaftsaktien verglichen mit Österreich einen noch höheren Stellenwert. Dies liegt vor allem daran, dass man bei fast allen großen DAX-AG's Angebote von vergünstigten Mitarbeiteraktien finden kann. Die Beteiligung ist freiwillig und schwankt zwischen 10% und 80%. Stille Beteiligungen sind mit einem Anteil von 9% nicht so stark wie in Österreich verbreitet. Die Beteiligungsangebote unterscheiden sich aber generell sehr stark nach Firmengröße und Firmentypus. Im Bereich der KMU's finden sich zahlreiche erfolgreiche Einzelbeispiele für Mitarbeiterbeteiligungen. Tendenziell bleiben sie aber eher die Ausnahme.

Frankreich

Das französische System der Mitarbeitererfolgsbeteiligung hat eine sehr lange Tradition und wurde bereits nach dem 2. Weltkrieg von der Regierung De Gaulle eingeführt und spiegelt ein spezifisches Modell der Kooperation zwischen Arbeit und Kapital wider. Es ist eine gesetzlich

geregelt verpflichtende Beteiligung am Unternehmenserfolg, die jedoch nicht mit einer Intensivierung immaterieller Mitbestimmung im Unternehmen verbunden ist.

Frankreich ist das einzige Land in Europa, in dem ab 50 Beschäftigten eine Form der aufgeschobenen Gewinnbeteiligung gesetzlich vorgeschrieben ist. Nach der Reform 1993/1994 weist das französische Modell der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung die folgenden Komponenten auf (allen 3 Komponenten ist eine steuerliche Begünstigung gemein)

Freiwillige Gewinnbeteiligung (interressement)

Ist ein freiwilliges aber betrieblich verhandelbares System → wird von 3 Mio. Arbeitnehmern mit einer Gewinnsumme von rd. € 1,9 Mrd. beansprucht und bringt jedem Mitarbeiter durchschnittlich € 808,- zusätzliches Entgelt pro Jahr.

Gesetzlich vorgeschriebene (aufgeschobene) Gewinnbeteiligung (participation)

Verpflichtet alle Firmen mit mehr als 50 Beschäftigte seit 1967 zu einer Mindest-Gewinnbeteiligung anhand einer staatlichen Formel. Geld wird für fünf Jahre angelegt. Derzeit gibt es 17.600 Vereinbarungen für 4,8 Mio. Beschäftigte und einer Verteilungssumme von rd. € 2,6 Mrd.

Unternehmenssparpläne für Mitarbeiter (PEE):

Sind Investmentpläne, die aus Einzahlungen der Unternehmen und der Mitarbeiter gespeist werden. Die Anlage der Gelder erfolgt idR nicht im eigenen Unternehmen. Rd. 26.000 Unternehmen bieten in Frankreich ihren Mitarbeitern ein solches Angebot zum Vermögensaufbau an.

Direkt-Kapitalbeteiligungen spielen in Frankreich nur eine untergeordnete Rolle und werden vor allem von großen AG's zusätzlich angeboten (z.B. Vivendi, BNP Air France), wobei sich hier wieder die üblichen Systeme der Vorzugsaktien und Stock Option Pläne finden.

Großbritannien

In Großbritannien gibt es ebenso wie in Frankreich eine sehr lange Tradition der finanziellen Mitarbeiterbeteiligungen. Derzeit existieren fünf gesetzlich anerkannte und geförderte Beteiligungssysteme (aus der Thatcher Ära):

Gewinnabhängige Einkommensbestandteile – Profit related Pay (PRP)

Das Profit-Related-Pay-Modell wurde 1987 eingeführt um einen Anreiz

zur Flexibilisierung der Gehaltszahlungen zu geben. Nach einer staatlichen Registrierung des Modells können Mitarbeiter bis zu 20% des Gehalts (Obergrenze € 5.700,-) steuerlich begünstigt gewinnabhängig gestalten. Derzeit gibt es ca. 14.000 Unternehmen mit PRP-Modellen für rd. 4 Mio. Arbeitnehmer (= rd. ein Viertel aller in der Privatwirtschaft unselbständig Beschäftigten).

Aktiensparpläne Save as you earn (SAYE)

Bei den Aktiensparplänen wird Mitarbeitern die Möglichkeit geboten, Aktienoptionen des arbeitgebenden Unternehmens zu erwerben (tw. zu einem bis zu 20% reduzierten Preis) --> Zuwächse aus der Wertsteigerung und Ausschüttung sind steuerfrei --> Verkaufserlöse müssen ab 6.000 Pfund versteuert werden. Derzeit gibt es ca. 1.200 registrierte SAYE-Pläne mit ca. 1,3 Mio. Teilnehmern und einer durchschnittlichen Beteiligungssumme von 3.800 Euro/Mitarbeiter

Aufgeschobene Gewinnbeteiligung – Approved Profit Sharing Scheme (APSS)

Ist ein Kapitalbeteiligungsmodell. Unternehmen können Fonds für ihre Mitarbeiter einrichten, in welche Gewinnbeteiligungen oder auch Teile des Gehaltes einkommenssteuerfrei eingezahlt werden können --> Anteile werden nicht von den Mitarbeitern selbst gehalten, sondern von Fondsmanagern (Trustees) und die Auszahlung sollte für die Rente, Arbeitsunfähigkeit usw. genutzt werden. Derzeit gibt es in größeren Firmen 859 solcher Modelle mit 900.000 Teilnehmern und einer durchschnittlichen Anlagesumme von 970 Euro/Beteiligtem.

Betriebliche Aktienoptionspläne – Company Share Option Plans (CSOP):

Kapitalbeteiligungsmodell vor allem für leitende Angestellte und Manager --> steuerliche Vorteile. Derzeit gibt es ca. 3.769 solcher Pläne mit ca. 300.000 Berechtigten und einer durchschnittlichen Anlagesumme von 8.140 Euro/Teilnehmer

Mitarbeiterbeteiligung durch Treuhandfonds – Employee Share Ownership Trusts (ESOT)

Sind den amerikanischen ESOP's nachgebildet. Zwischen den begünstigten Mitarbeitern und dem Unternehmen ist ein Treuhandfonds geschaltet, der Firmenanteile kauft und nach festgelegten Plänen an die Mitarbeitern abgibt. Dieses System wurde vor allem bei Privatisierungen von öffentlichen Betrieben genutzt.

Ergebnisse der Befragung von Mitarbeitern und Unternehmern von Kapitalgesellschaften zum Thema Mitarbeiterbeteiligungsmodelle.

Um die derzeitige Situation der Mitarbeiterbeteiligungsmodelle zu untersuchen und um ansatzweise das Interesse an einer neuen Form auszuloten, führten wir eine Befragung sowohl unter Mitarbeitern als auch unter Personalchefs/Managern von Kapitalgesellschaften durch. Uns interessierte im Speziellen welche Assoziationen mit den derzeit bestehenden Formen der Mitarbeiterbeteiligungsmodelle gemacht werden und welche Gründe/"Hintergedanken" Angestellte für die Implementierung von Mitarbeitermodellen im allgemeinen vermuten. Weiters wollten wir wissen, in welcher Form der Mitarbeiterbeteiligung Arbeitnehmer den größten Reiz sehen.

Das Sample betrug $n = 165$ für Mitarbeiter und $n = 153$ für Manager. Unter Mitarbeiter sind klassische Angestellte zu verstehen, während Manager der oberen Führungsebene angehören. Die Zielgruppe der Manager waren Personalchefs einer Kapitalgesellschaft. Die Befragung erfolgte telefonisch. Hier nun die Ergebnisse.

Mehr als 2/3 der Befragten assoziieren mit Mitarbeiterbeteiligungen finanzielle Aspekte.

Auf die Frage „Was stellen Sie sich generell unter einer Mitarbeiterbeteiligung vor?“ gaben 70% der Mitarbeiter und 85% der Personalchefs finanzielle Aspekte (Gewinnbeteiligungen, Umsatzbeteiligungen, Prämien usw.) an. Teilhabe an der Firma (Firmenanteile, Mitspracherecht) nannten 33% der Mitarbeiter und 15% der Manager. 7% der Manager und 2% der Mitarbeiter nannten sowohl finanzielle Aspekte als auch Teilhabe am Unternehmen. Jeweils 4% der Arbeitnehmer verstehen unter Mitarbeiterbeteiligung Motivation.

Bei den derzeitigen angebotenen Formen der Mitarbeiterbeteiligung sind sich Mitarbeiter und Personalchefs einig: Unternehmen möchten damit motivieren, sich noch mehr für die Firma zu engagieren.

Den hauptsächlichen „Hintergedanken“ (85% der Personalchefs bzw. 89% der Mitarbeiter) für die Implementierung von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen vermuten Arbeitnehmer darin, „gelockt“ zu werden sich noch stärker für die Firma und deren Interessen einzusetzen. Dass man Arbeitnehmer verstärkt am finanziellen Erfolg des Unternehmens teilhaben lassen möchte sehen nur 46% der Mitarbeiter und 44% der Personalchefs. Eine gewisse Skepsis gegenüber den derzeitigen Formen der Mitarbeiterbeteiligung ist evident: nur 5% der Mitarbeiter glauben, dass Unternehmen Mitarbeitern damit etwas Gutes tun wollen. Eine Erhöhung der Zufriedenheit sehen Manager allerdings zu 56% und Mitarbeiter sogar zu 63% als Beweggrund, Mitarbeiterbeteiligungsmodelle einzuführen.

Tab.7: Gründe für Mitarbeitermodelle | Mitarbeiter

Frage: Unternehmen haben ja unterschiedliche Gründe Mitarbeitermodelle zu implementieren. Was veranlasst Ihrer Meinung Unternehmen dazu, Mitarbeitermodelle einzuführen?

Frage: Wenn Sie nun an die klassischen Formen der Mitarbeiterbeteiligung denken Aktien, Gewinnbeteiligung, Prämien würden Sie mir bitte sagen inwieweit diese Modelle die jeweilige Absicht des Unternehmens unterstützen. Bitte benoten Sie anhand einer Schulnotenskala von 1-5.

Werte in %	Zustimmung	Aktien	Gewinnbet.	Prämien
Unternehmer wollen Mitarbeiter verstärkt am finanziellen Erfolg des Unternehmens teilhaben lassen.	46	36	68	52
Unternehmen möchten Mitarbeiter motivieren, sich noch mehr für die Firma zu engagieren.	89	31	71	73
Unternehmen versuchen damit Anreize zu schaffen, Mitarbeiter länger an das Unternehmen zu binden.	57	45	58	68
Die Zufriedenheit unter den Mitarbeitern soll damit erhöht werden.	63	24	59	77
Unternehmen möchten Mitarbeitern etwas Gutes tun.	15	25	62	100

In der Frage, welche Form der Mitarbeiterbeteiligung die Beweggründe und Absichten der Unternehmen am besten unterstützt, sind sich Mitarbeiter und Personalchefs einig. Aktien sind am wenigsten geeignet Zufriedenheit und Motivation auszulösen. Mehr als 70% der Befragten

halten Prämien und Gewinnbeteiligungen geeignet, Motivation zu fördern und Zufriedenheit zu erhöhen. 46% der befragten Personalchefs und 57% der befragten Mitarbeiter vermuten hinter Mitarbeiterbeteiligungen auch die Absicht, Mitarbeiter länger an das Unternehmen zu binden. Zu diesem Zweck erscheinen Aktien wieder am unattraktivsten (42% der Personalchefs, 45% der Mitarbeiter) aber auch Prämien und Gewinnbeteiligungen haben in dieser Frage einen geringeren Einfluss (unter 70% Zustimmung).

Tab.8: Gründe für Mitarbeitermodelle | Personalchefs

Frage: Unternehmen haben ja unterschiedliche Gründe Mitarbeitermodelle zu implementieren. Was veranlasst Ihrer Meinung Unternehmen dazu, Mitarbeitermodelle einzuführen?

Frage: Wenn Sie nun an die klassischen Formen der Mitarbeiterbeteiligung denken Aktien, Gewinnbeteiligung, Prämien würden Sie mir bitte sagen inwieweit diese Modelle die jeweilige Absicht des Unternehmens unterstützen. Bitte benoten Sie anhand einer Schulnotenskala von 1-5.

Werte in %	Zustimmung	Aktien	Gewinnbet.	Prämien
Unternehmer wollen Mitarbeiter verstärkt am finanziellen Erfolg des Unternehmens teilhaben lassen.	44	48	78	61
Unternehmen möchten Mitarbeiter motivieren, sich noch mehr für die Firma zu engagieren.	85	23	77	84
Unternehmen versuchen damit Anreize zu schaffen, Mitarbeiter länger an das Unternehmen zu binden.	46	42	67	54
Die Zufriedenheit unter den Mitarbeitern soll damit erhöht werden.	56	28	72	72
Unternehmen möchten Löhne und Gehälter flexibler gestalten.	37	5	53	63

Nur 20% der Mitarbeiter sehen Mitarbeiterbeteiligungsmodelle als eine gute Sache für sie selbst. 80% empfinden sie als gute Sache für Unternehmen.

In der Frage, wer von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen profitiert, sind sich Arbeitnehmer uneinig. Während 80% der Mitarbeiter die Vorteile eindeutig auf Seiten der Unternehmen sehen, sehen Personalchefs die Lage ausgeglichener. Die Mehrheit der Manager (52%) sieht als Begünstigte jedoch auch die Unternehmen, 48% orten Vorteile auf Mitarbeiterseite. Eine gewisse Unzufriedenheit der Mitarbeiter mit den derzeit angebotenen Modellen spiegelt sich auch in den Angaben zu einem gewünschtem Wechsel zu einer anderen Form der Mitarbeiterbeteiligung wider

2/3 der Mitarbeiter würden eine andere Art der Mitarbeiterbeteiligung bevorzugen, als die, die ihnen derzeit angeboten wird. 12% sind total unzufrieden mit dem derzeitigen System.

Knapp die Hälfte der Mitarbeiter (48%) kommt in den Genuss einer Mitarbeiterbeteiligung. 37% der Mitarbeiter erhalten Prämien, 9% Aktien, stock options, Bilanzgeld oder Gewinnbeteiligungen. 62% dieser Begünstigten würden eine andere Art von Mitarbeiterbeteiligung präferieren, 12% sind sogar total unzufrieden mit dem angebotenen System.

Überwiegende Mehrheit der Mitarbeiter wünscht sich einen fixen Anteil am Unternehmensgewinn, der auf alle Mitarbeiter gleich aufgeteilt wird.

56% der befragten Mitarbeiter gaben an, am liebsten einen fixen Anteil am Unternehmensgewinn zu erhalten, der auf alle Mitarbeiter zu gleichen Teilen aufgeteilt wird. Ein Prämienmodell anhand von erreichten Kennzahlen wo die Prämie abhängig ist vom Einkommen findet 11% Zustimmung, Beteiligungen am Unternehmen in Form von Aktien und stock options finden nur 11% Zuspruch. Die Ergebnisse sind unabhängig vom Grad der Schulbildung.

Auch Personalchefs würden sich mit 50%iger Zustimmung für ein Modell mit fixem Anteil am Unternehmensgewinn entscheiden. Auf Platz zwei folgt die Beteiligung in Form von Aktien und an letzter Stelle die klassische Gewinnbeteiligung anhand erreichter Kennzahlen. Bei Managern variieren die Ergebnisse jedoch nach Schulbildung. Personalchefs ohne Universitätsabschluss goutieren sogar zu 60% eine Variante mit fixem Gewinnanteil, Personalchefs mit Universitäts- bzw. Fachhochschulabschluss zu 33%.

Tab.9 Attraktivste Form der Mitarbeiterbeteiligung Mitarbeiter und Personalchefs

Frage: Stellen Sie sich vor Ihr Unternehmen überlegt Mitarbeiter verstärkt am Unternehmenserfolg teilhaben zu lassen. In welcher Form würden Sie dies begrüßen? Ich lese Ihnen nun drei Varianten vor bitte sagen Sie mir welche Form für Sie die attraktivste ist.

Werte in %	Mitarbeiter	Unternehmer
Prämienmodell anhand erreichter Kennzahlen, abhängig vom Einkommen. Je mehr ich verdiene, desto höher ist meine Prämie.	33	19
Beteiligung am Unternehmen in form von aktien, stock options usw.	11	27
Gewinnbeteiligung: ein fixer Anteil am Gewinn des Unternehmens wird auf alle Mitarbeiter zu gleichen teilen aufgeteilt.	56	54

90% der Personalchefs attestieren einem Modell mit fixem Anteil am Gewinn Fairness, Objektivität und leichte Überschaubarkeit.

Dies sind auch die Hauptgründe, weshalb dieses Modell von Managern und Mitarbeitern gleichermaßen bevorzugt würde. Zudem meinen 36% dass dieses Modell geeignet ist in finanzieller Hinsicht stark zu profitieren und 39% sehen in diesem System eine echte Motivation, dass Leistung honoriert wird.

Hauptargument gegen Mitarbeiterbeteiligungsmodelle ist fehlende Förderung.

Auf die Frage „Welche Gründe sprechen Ihrer Meinung nach gegen eine Art der Mitarbeiterbeteiligung? Wo sehen Sie Komplikationen?“ gaben 52% der Personalchefs die fehlende Förderung an. Argumente wie ein Nicht-Eintreten der erhofften Flexibilisierung der Löhne bzw. zu geringe Vorteile für das Unternehmen um den Aufwand zu rechtfertigen fanden 39% bzw. 37% Zustimmung. Nur 40% meinten, dass sich durch Mitarbeiterbeteiligungsmodelle der Shareholder Value Ansatz nicht durchsetzen würde.

Tab.10: Gründe die gegen Art der Mitarbeiterbeteiligung sprechen | Personalchefs

Frage: Welche Gründe sprechen Ihrer Meinung nach gegen eine Art der Mitarbeiterbeteiligung. Wo sehen Sie Komplikationen? (Mehrfachantworten möglich)

Werte in %	Zustimmung
Shareholder Value Gedanke setzt sich nicht durch.	40
Vorteile sind zu gering um den Aufwand für das Unternehmen zu rechtfertigen.	37
Mitarbeiterbeteiligungen werden nicht gefördert.	52
Mitarbeiterbeteiligungsmodelle bringen nicht die erhoffte Flexibilisierung der Löhne und Gehälter.	39

56% der Mitarbeiter können sich vorstellen auf eine fixe Gehaltserhöhung zu verzichten, wenn sie im Gegenzug eine Gewinnbeteiligung bekommen.

15% der Mitarbeiter würden sicher auf eine fixe Gehaltserhöhung verzichten, weitere 41% wenn die zu erwartende Gewinnbeteiligung höher ist als die Gehaltserhöhung. 22% können sich einen fixen Gehaltsverzicht eher weniger vorstellen, und 17% würden definitiv nicht auf eine fixe zich-

ten. 6% machten zu dieser Frage keine Angabe. Die Schulbildung hat bei dieser Frage keinen Einfluss auf die Ergebnisse.

Conclusio

Die derzeitig angebotenen Formen der Mitarbeiterbeteiligung finden unter Mitarbeitern geringe Zustimmung. Nur 20% der Mitarbeiter sehen die Vorteile solcher Modelle auf ihrer Seite – 80% sehen die Unternehmen als Begünstigte.

48% der Mitarbeiter kommen derzeit in den Genuss einer Mitarbeiterbeteiligung. 37% erhalten Prämien, 9% Aktien, stock options, Gewinnbeteiligungen oder Bilanzgeld. 2/3 der Mitarbeiter würden eine andere Form der Mitarbeiterbeteiligung bevorzugen, 12% sind sogar total unzufrieden.

Fruchtgenussmodell zur Stärkung der heimischen Unternehmen und Arbeitnehmer

Modelltheorie

Ziel des Modells ist es ein neue Form der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung zu schaffen die es möglich macht, dass sowohl die heimischen Unternehmen als auch die Arbeitnehmer ohne Zunahme des Risikos beiderseits davon profitieren können. Um ein solches Modell zu entwickeln sind wir von folgenden Modellprämissen, die es zu erfüllen galt, ausgegangen.

Modellprämissen

Für **Unternehmen und Arbeitnehmer** soll eine **WIN-WIN Situation** geschaffen werden. Keiner der beiden soll größere Einbußen hinnehmen müssen.

Die **Gehaltsentwicklung der Arbeitnehmer** soll **stärker an den Unternehmenserfolg gekoppelt sein**, damit die Mitarbeiter stärker als bisher am Erfolg des Unternehmen partizipieren können.

Das Fruchtgenussmodell soll ein **Modell für erfolgreiche Unternehmen, also Gewinnunternehmen** sein.

Der Fruchtgenuss soll **nicht zur Sanierung des Unternehmens** dienen, sondern aus der Sicht des Unternehmens bestenfalls um kurzfristige Gewinneinbrüche zu mindern und in erfolgreichen Zeiten die Mitarbeiter stärker teilhaben lassen zu können.

Das Modell soll den Unternehmen eine **Entlastung bei den Lohnnebenkosten** bringen.

Die Mitarbeiter sollen die zusätzlichen Entgelte steuerbegünstigter erhalten (pauschaler Einkommensteuersatz von 25%) als sie das bei einer klassischen Gehaltserhöhung tun würden das Modell soll praktisch die **kalte Progression abfangen**.

Das Fruchtgenussmodell soll von der Idee vergleichbar mit dem **Stabilitätspakt der Europäischen Union** sein, welcher sich zum Ziel gesetzt hat,

Wachstum in wirtschaftlich schwachen Zeiten zu fördern um in wirtschaftlich guten Zeiten ernten zu können.

Das Modell soll den Leitspruch „Geht es der Wirtschaft gut geht es uns allen gut“ in die Tat umsetzen.

Ausgangspunkt

Wie aus nachfolgender Tabelle ersichtlich, haben sich die Unternehmensgewinne seit dem Jahr 1990 um 85% erhöht. Im gleichen Zeitraum hat sich aber das durchschnittliche Einkommen der unselbstständig Erwerbstätigen lediglich um 46% erhöht. Vielfach wird daher kritisiert, dass der Slogan „Geht es den Unternehmen gut, geht uns allen gut“ nicht in ausreichendem Maße zutrifft und vielfach der erwirtschaftete Gewinn der Unternehmen zunehmend in Finanzanlagen fließt und nicht in Lohn- und Gehaltssteigerungen, die letztlich in Kaufkraft umgesetzt würde. Ein Argument, dass mit Sicherheit seine Daseinsberechtigung hat und nicht so einfach vom Tisch weggefegt werden kann.

Tab. 1: Entwicklung Unternehmensgewinne im Vergleich zum durchschnittlichen Einkommen der unselbstständig Erwerbstätigen

in €	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Unternehmensgewinne*	128,8	138,3	136,6	145,5	150,9	167,6	172,9	179,4	185,2
Index: Basis 1990=100									
Unselbständig Beschäftigte	104,9	104,1	104,4	105,1	106,2	107,1	107,6	107,8	108,9
Lohnsumme	130,4	131,8	134,0	138,9	143,9	148,8	151,7	154,5	157,9
durchschn. Einkommen AN	125,8	128,6	129,6	131,5	135,4	137,7	140,8	143,6	145,9
Tariflohn	126,7	129,8	132,1	135,1	138,4	141,3	145,1	148,5	151,8
VPI	117,3	119,4	121,0	122,1	122,8	125,7	129,0	131,4	133,1

Quelle: Statistik Austria

*Unternehmensgewinne=Bruttowertschöpfung abzgl. Abschreibungen

Vergleicht man aber die Entwicklung der unselbstständig Beschäftigten (Wachstum seit 1990: +9%) mit der Lohnsumme (Wachstum seit 1990: 58%) zeigt sich, dass die Personalkostenbelastung für die Unternehmer pro Beschäftigtem überdurchschnittlich stark steigt und vor allem in personalintensiven Branchen ein für den Unternehmenserfolg immer wichtigerer Faktor wird. Ganz zu Schweigen von der Mehrbelastung durch die ständig steigenden Lohnnebenkosten.

Ziel einer neuen finanziellen Beteiligung muss es also sein, beide Seiten sowohl Unternehmen als auch Mitarbeiter ohne bzw. mit geringsten Verlusten von einer der beiden Seiten zufrieden zu stellen. Im nachfolgenden werden zwei verschiedene Lösungswege dargestellt.

Modellversuch

Der erste Ansatz zur Entwicklung einer solchen finanziellen Beteiligung ist durch folgende Eckpunkte kurz umrissen:

Ein bestimmter %-Satz (z.B. 10-30%) des steuerpflichtigen Einkommens von Kapitalgesellschaften wird an die Mitarbeiter als finanzielle Beteiligung ausbezahlt. Die Besteuerung des zusätzlichen Entgeltes erfolgt mit einem pauschalen Einkommenssteuersatz in Höhe von 25%. Wählt das Unternehmen oder der Betriebsrat dieses Modell der finanziellen Beteiligung, so müssen die Arbeitnehmer auf zukünftige kollektivvertragliche Lohnerhöhungen verzichten (Fixe kollektivvertragliche Lohnerhöhungen werden eingetauscht gegen eine gewinnabhängige Prämie, wobei der Bezug der Prämie einerseits steuerbegünstigt ist und andererseits keine bzw. geringere Sozialabgaben anfallen). Erwirtschaftet das Unternehmen keinen Gewinn, gibt es für die Mitarbeiter auch keine entsprechende Prämie.

Angewendet wurde dieses Modell für alle Kapitalgesellschaften in Österreich. Für die Berechnung der Auswirkungen wurden nur die derzeit gewinnerzielenden Kapitalgesellschaften herangezogen. Das Ergebnis kann als äußerst aufschlussreich bezeichnet werden und zeigt folgendes Bild:

Tab.12: Entwicklung Personalkosten bei einer konstanten Entwicklung der Personalkosten von 2% p.a. und einer jährlichen Steigerung der Umsätze von 5% p.a.

Werte in Mio. €	n	n1	n2	n3	n4	n5	Total
Personalkosten	33.473	34.142	34.825	35.522	36.232	36.957	211.150
Bruttolöhne	22.311	22.757	23.212	23.676	24.150	24.633	140.739
Sozialversicherung	8.924	9.103	9.285	9.471	9.660	9.853	56.295
DB, DZ, KST, Abf	2.238	2.283	2.328	2.375	2.422	2.471	14.116
Gewinn	10.959	11.507	12.082	12.686	13.321	13.987	74.542
KöSt	2.740	2.877	3.021	3.172	3.330	3.497	18.635

Quelle: KREUTZER, FISCHER & PARTNER, Wien

Die Tabelle zeigt die Entwicklung der Personalkosten sowie die Steuerbelastung für das Unternehmen bei Beibehaltung des Status Quo. Vereinfachend wurde dabei angenommen, dass sich die Löhne und Gehälter jährlich um 2% p.a. erhöhen und die Umsätze der Betriebe einer jährlichen Steigerungsrate von 5% p.a. unterliegen. Nachfolgende Tabelle zeigt die gleiche Entwicklung bei Annahme eines 10%-Gewinnanteiles für die Mitarbeiter (pauschale Besteuerungsrate in der Höhe von 25%), der in Form eines Fruchtgenussrechtes unter Verzicht auf eine kollektivvertragliche Lohnerhöhung ausbezahlt wird. Die Annahme einer jährlichen Umsatzsteigerungsrate in Höhe von 5% bleibt dabei unverändert.

Tab. 3: Entwicklung Personalkosten bei einem 10%-igen Fruchtgenussrecht der Mitarbeiter (pauschale Besteuerung von 25% und Verzicht auf kollektivvertragliche Lohnerhöhungen. Die jährliche Steigerung der Umsätze wird unverändert mit 5% p.a. angenommen.

Werte in Mio. €	n	n1	n2	n3	n4	n5	Total
Personalkosten	34.569	34.623	34.681	34.741	34.805	34.871	208.291
Bruttolöhne	22.311	22.311	22.311	22.311	22.311	22.311	133.864
Sozialversicherung	8.924	8.924	8.924	8.924	8.924	8.924	53.546
DB,DZ,KST, Abf	2.238	2.238	2.238	2.238	2.238	2.238	13.427
Fruchtgenuss	1.096	1.151	1.208	1.269	1.332	1.399	7.454
Gewinn	9.863	11.026	12.226	13.466	14.748	16.072	77.401
KöSt	2.466	2.756	3.057	3.367	3.687	4.018	19.350

Quelle: KREUTZER, FISCHER & PARTNER, Wien

Die Tabelle zeigt die Entwicklung der Personalkosten sowie die Steuerbelastung für das Unternehmen bei Einführung einer Gewinnbeteiligung der Mitarbeiter in Höhe von 10% des steuerpflichtigen Gewinnes bei Kapitalgesellschaften. Welche Auswirkungen das Fruchtgenussmodell für die Unternehmen, Mitarbeiter und die öffentliche Hand hat ist aus nachfolgender Übersicht zu entnehmen.

Tab.14: Auswirkungen einer Gewinnbeteiligung der Mitarbeiter von gewinnerzielenden Kapitalgesellschaften in Höhe von 10% bei gleichzeitigen Verzicht auf kollektivvertragliche Lohnerhöhungen.

Werte in Mio. €	n	n1	n2	n3	n4	n5	Total
Nettogewinn MA	1.001	739	474	204	-69	-346	2.003
Unternehmen	-822	-361	108	585	1.070	1.564	2.145
Mitarbeiter	822	607	389	168	-57	-284	1.645
Sozialversicherung	0	-178	-361	-546	-736	-929	-2.750
Finanz	0	-67	-136	-207	-278	-351	-1.040

Quelle: KREUTZER, FISCHER & PARTNER, Wien

Für die Mitarbeiter stellt das Modell im ersten Jahr einen Jahresnettogewinn in Höhe von rd. € 1.000,- dar, den sie zusätzlich an Kaufkraft zur Verfügung haben. Dieser Vorteil nimmt aber in den folgenden Jahren aufgrund der fehlenden kollektivvertraglichen Lohnerhöhungen immer mehr ab, da die Fruchtgenussprämie die Niveausteigerungen (Zinseszinsseffekt der Gehaltssteigerungen) in der Lohnstruktur nicht ausreichend ausgleichen kann. Ab dem Jahr n_4 kommt es sogar zu einem Jahresnettoverlust der Mitarbeiter in Höhe von € 69,- der in den folgenden Jahren immer höher ausfällt. Gegensätzlich ist dabei die Entwicklung auf der Unternehmensseite. Hier hat man aufgrund der Fruchtgenussprämie in den Anfangsjahren einen Verlust, der aber in den folgenden Jahren durch die Reduktion der Lohnnebenkosten (Bruttolöhne bleiben über die Jahre auf dem gleichen Niveau) gänzlich aufgehoben wird und sich in hohe Zugewinne dreht. In Summe erwirtschaften die Unternehmen nach fünf Jahren bereits einen Nettogewinn in Höhe von € 2,1 Mrd. Großer Verlierer des Modells ist die öffentliche Hand und hier im besonderen die Sozialversicherung. Sie muss aufgrund der sinkenden Einnahmen bei den Lohnnebenkosten nach fünf Jahren Einbußen in Höhe von € 3,7 Mrd. hinnehmen.

Um diese Defizite auszugleichen und eine verteilungsneutralere Situation zu schaffen wurde das Modell weiter entwickelt und folgender Ansatz gewählt:

Fruchtgenussmodell

Das neue Fruchtgenussmodell ist durch folgende Eckpunkte gekennzeichnet: Alle Kapitalgesellschaften sollen mit einer durchgeführten Senkung der Lohnnebenkosten in Höhe von 2,9% massiv entlastet werden, wobei davon folgende Abgabe betroffen sind:

- Abschaffung des Wohnbauförderungsbetrages in Höhe von 1% sowohl auf Dienstnehmer- als auch auf Dienstgeberseite. Die öffentliche Hand steuert aus diesen Mitteln jährlich Wohnbauförderungen in Höhe von € 1,8 Mrd. zur Finanzierung der Wohnbautätigkeiten in Österreich bei. Mit diesen Mitteln werden meist massive Wertsteigerungsgewinne aus Umwidmungen von landwirtschaftlichen Flächen in Baugrundstücke indirekt mitfinanziert um so die Belastungen von künstlich erhöhten Baukosten abzufedern. Die Nutznießer der Umwidmung (idR. Landwirtschaft, Kirche usw.) zahlen aber meist keinen Wohnbau-

förderungsbeitrag. Im Sinne einer größeren Steuergerechtigkeit ist es daher überlegenswert die Begünstigten einer Umwidmung stärker als bisher zur Kasse zu bitten. Eine Studie von KREUTZER, FISCHER & PARTNER hat hierzu entsprechende Finanzierungsvarianten errechnet. Die erzielbaren Abschöpfungsgewinne betragen zwischen € 2,4 Mrd. und € 3,0 Mrd.

Abschaffung des Dienstgeberzuschlages in Höhe von 0,4%.
Senkung des Dienstgeberbeitrages von derzeit 4,5% auf 3,0%.

Der Mitarbeiter soll einen fixen Prozentsatz vom zu versteuernden Einkommen erhalten. Im vorliegenden Modell wurden 5,6% gewählt. (Der Prozentsatz kann zwischen 5% und 15% liegen, wobei die Höhe abhängig ist von der jeweiligen Branche und der Größe des Unternehmens – ist vom Unternehmen in Abstimmung mit dem Betriebsrat im vorhinein festzulegen). Das zusätzliche Einkommen wird mit einem pauschalen Einkommensteuersatz in Höhe von 25% besteuert.

Tab.15: Entwicklung Lohnnebenkosten bei einer jährlichen Erhöhung der Löhne und Gehälter von 2% p.a.

Werte in Mio. €	n	n1	n2	n3	n4	n5	Total
Lohnnebenkosten Total	7.788	7.943	8.102	8.264	8.430	8.598	49.126
Personalkosten	41.699	42.533	43.383	44.251	45.136	46.039	263.041
Bruttolöhne	27.813	28.369	28.937	29.516	30.106	30.708	175.449
Lohnnebenkosten SV AG	5.173	5.277	5.382	5.490	5.600	5.712	32.633
Lohnnebenkosten FA AG*	2.614	2.667	2.720	2.774	2.830	2.887	16.492

*WB-Förderung AN abgeführt an AG

Quelle: KREUTZER, FISCHER & PARTNER, Wien

Obige Tabelle zeigt die Entwicklung der Lohnnebenkosten bei allen Kapitalgesellschaften unter der Annahme, dass Löhne und Gehälter jährlich um 2% zulegen. Folgt man der vorgeschlagenen Senkung der Lohnnebenkosten ergibt sich folgendes Bild:

Tab.16: Entwicklung Lohnnebenkosten nach einer Senkung der Lohnnebenkosten um 2,9%.

Werte in Mio. €	n	n1	n2	n3	n4	n5	Total
Lohnnebenkosten Total	6.981	7.121	7.263	7.408	7.557	7.708	44.038
Personalkosten in Mio €	41.699	42.533	43.383	44.251	45.136	46.039	263.041
Bruttolöhne	27.813	28.369	28.937	29.516	30.106	30.708	175.449
Lohnnebenkosten SV AG	4.895	4.993	5.093	5.195	5.299	5.405	30.879
Lohnnebenkosten FA AG*	2.086	2.128	2.170	2.214	2.258	2.303	13.159

*WB-Förderung AN abgeführt an AG

Quelle: KREUTZER, FISCHER & PARTNER, Wien

Durch die Alternative Finanzierung des Wohnbauförderungsbeitrages, die Senkung des Dienstgeberbeitrages um 1,5% -Punkte und die Abschaffung des Dienstgeberbeitrages erreicht man für die Unternehmen nach fünf Jahren eine Entlastung in Höhe von rd. € 5,1 Mrd. Dies entspricht einer durchschnittlichen jährlichen Entlastung von rd. € 850 Mio.

Tab.17: Ersparnis an Lohnnebenkosten für die Unternehmen bei einer Senkung der Lohnnebenkosten um 2,9%.

Werte in Mio. €	n	n1	n2	n3	n4	n5	Total
Ersparnis Lohnneben. Total	807	823	839	856	873	891	5.088
Gewinnunternehmen	647	660	674	687	701	715	4.084
Verlustunternehmen	159	162	166	169	172	176	1.004

Quelle: KREUTZER, FISCHER & PARTNER, Wien

Die durch die Senkung der Lohnnebenkosten zur Verfügung stehenden Mittel sollen wie folgt verwendet werden: Unternehmen, die Gewinne erzielen, sollen die durch die Lohnnebenkostensenkung gewonnene Entlastung direkt an die Mitarbeiter weitergeben. Das zusätzliche Entgelt wird bei den Mitarbeiter mit einem begünstigten pauschalen Einkommenssteuersatz in Höhe von 25% besteuert. Gänzlich zugute kommen soll die Entlastung der Lohnnebenkosten den Unternehmen, die derzeit Verluste erwirtschaften. Damit soll ihnen ermöglicht werden, so schnell wie möglich und ohne einen eventuell notwendigen Personalabbau wieder in die Gewinnzone vorzudringen. Die Mitarbeiter in solchen Unternehmen müssen vorerst noch zuwarten, bis sie in den Fruchtgenuss kommen. Für die Unternehmen besteht aber in keinem der beiden Fälle eine zusätzliche Belastung. Die Finanzierung erfolgt zur Gänze aus alternativen Quellen bzw. aus den zusätzlichen erwirtschafteten Unternehmensgewinnen.

Szenario 1. Umsatzwachstum = 3% p.a

Fruchtgenuss Mitarbeiter 5,6% vom steuerpflichtigen Gewinn; Personal-kostensteigerung = 2% p.a.

Sieht man sich die Auswirkungen bei den gewinnerzielenden Kapitalgesellschaften bei Annahme einer Fruchtgenussbeteiligung aller Mitarbeiter in Höhe von 5,6 % genauer an ergibt sich folgendes Bild

Tab.18: Entwicklung der Unternehmensrenditen bei einer jährlichen Personalkostenerhöhung von 2% und einem jährlichen Umsatzwachstum von 3%.

Werte in Mio. €	n	n1	n2	n3	n4	n5	Total
Rendite in %	5,8	6,0	6,1	6,3	6,5	6,6	6,2
Umsatz	188.947	194.615	200.454	206.467	212.661	219.041	1.222.186
Personalkosten	33.473	34.142	34.825	35.522	36.232	36.957	211.150
Sonstiges	144.515	148.851	153.316	157.916	162.653	167.533	934.784
Gewinn	10.959	11.622	12.313	13.030	13.776	14.552	76.252

Quelle: KREUTZER, FISCHER & PARTNER, Wien

Obige Tabelle zeigt die Entwicklung der Unternehmensgewinne bei Beibehaltung des Status Quo und einer angenommenen Erhöhung der Löhne und Gehälter von 2% p.a. Wählt man aber das Fruchtgenussmodell, aufbauend auf einer Lohnnebenkostensenkung, ergibt sich folgendes Bild:

Tab.19: Fruchtgenussmodell aufbauend auf einer Lohnnebenkostensenkung in Höhe von 2,9% bei unveränderter Personalkosten- und Umsatzentwicklung. Fruchtgenuss = 5,6% vom zu versteuernden Einkommen.

Werte in Mio. €	n	n1	n2	n3	n4	n5	Total
Rendite in %	5,8	6,0	6,1	6,3	6,4	6,6	6,2
Umsatz	188.947	194.615	200.454	206.467	212.661	219.041	1.222.186
Personalkosten	32.825	33.482	34.151	34.834	35.531	36.242	207.066
Sonstiges	144.515	148.851	153.316	157.916	162.653	167.533	934.784
Gewinn vor Fruchtgenuss	11.606	12.283	12.986	13.717	14.477	15.267	80.336
Fruchtgenuss MA Total	647	685	724	765	808	852	4.482
Gewinn nach Fruchtgenuss	10.959	11.598	12.262	12.952	13.669	14.415	75.855

Quelle: KREUTZER, FISCHER & PARTNER, Wien

Durch die Lohnnebenkostensenkung stehen den Unternehmen nach fünf Jahren in Summe rd. € 4,5 Mrd. zur Ausschüttung an die Mitarbeiter zur Verfügung. Die Unternehmensgewinne reduzieren sich aufgrund des fast zur Gänze aus der Lohnnebenkostensenkung finanzierten Fruchtgenusses nur unwesentlich, wobei die Gewinnzuwächse pro Mitarbeiter diesen Beitrag, wie aus nachfolgender Aufstellung ersichtlich, bei weitem überschreiten.

Tab.20: Nettovorteil für die Mitarbeiter durch das Fruchtgenussmodell

Werte in €	n	n1	n2	n3	n4	n5	Total
Nettogewinn MA	591	626	662	699	738	778	4.094
UN-Beitrag MA	-	-23	-46	-71	-98	-125	-363
Gewinnzuwachs MA	-	778	809	841	874	908	4.210
Nettogewinn UN MA	-	755	762	769	776	783	3.847

Quelle: KREUTZER, FISCHER & PARTNER, Wien

Für die Mitarbeiter in gewinnerzielenden Kapitalgesellschaften bedeutet die Einführung eines Fruchtgenussmodells im ersten Jahr ein zusätzliches jährliches Nettoentgelt in Höhe von € 591,-. Nach fünf Jahren erhöht sich dieser Bonus bei gleich bleibendem wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens bereits auf € 778,-. Diese Beträge sind bereits nach Steuern gerechnet (pauschale Besteuerung von 25%) und bringen der heimischen Wirtschaft direkt zusätzliche Kaufkraft. Der geringe Beitrag auf Unternehmensseite fällt aufgrund der hohen Gewinnzuwächse pro Mitarbeiter nur unwesentlich ins Gewicht.

Szenario 2: Umsatzwachstum = 2% p.a.

Fruchtgenuss Mitarbeiter 5,6% vom steuerpflichtigen Gewinn;

Personalkostensteigerung = 2% p.a.

Tab.21: Entwicklung der Unternehmensrenditen bei einer jährlichen Personalkostenenerhöhung von 2% und einem jährlichen Umsatzwachstum von 2%.

Werte in Mio. €	n	n1	n2	n3	n4	n5	Total
Rendite in %	5,8	6,0	6,1	6,3	6,4	6,6	6,2
Umsatz	188.947	194.615	200.454	206.467	212.661	219.041	1.222.186
Personalkosten	32.825	33.482	34.151	34.834	35.531	36.242	207.066
Sonstiges	144.515	148.851	153.316	157.916	162.653	167.533	934.784
Gewinn vor Fruchtgenuss	11.606	12.283	12.986	13.717	14.477	15.267	80.336
Fruchtgenuss MA Total	647	685	724	765	808	852	4.482
Gewinn nach Fruchtgenuss	10.959	11.598	12.262	12.952	13.669	14.415	75.855

Quelle: KREUTZER, FISCHER & PARTNER, Wien

Bei Anwendung des Fruchtgenussmodells ergibt sich folgende Entwicklung:

Tab.22: Fruchtgenussmodell aufbauend auf einer Lohnnebenkostensenkung in Höhe von 2,9% bei unveränderter Personalkosten- und Umsatzentwicklung. Fruchtgenuss = 5,6% vom zu versteuernden Einkommen.

Werte in Mio. €	n	n1	n2	n3	n4	n5	Total
Rendite in %	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8
Umsatz	188.947	192.726	196.580	200.512	204.522	208.613	1.191.900
Personalkosten	32.825	33.482	34.151	34.834	35.531	36.242	207.066
Sonstiges	144.515	147.406	150.354	153.361	156.428	159.557	911.620
Gewinn vor Fruchtgenuss	11.606	11.839	12.075	12.317	12.563	12.814	73.214
Fruchtgenuss MA Total	647	660	674	687	701	715	4.084
Gewinn nach Fruchtgenuss	10.959	11.178	11.402	11.630	11.862	12.100	69.130

Quelle: KREUTZER, FISCHER & PARTNER, Wien

Durch die Lohnnebenkostensenkung stehen den Unternehmen nach fünf Jahren in Summe rd. € 4,1 Mrd. zur Ausschüttung an die Mitarbeiter zur Verfügung. Die um rd. € 500 Mio. im Vergleich zu Szenario 1 niedrigeren ausschüttungsfähigen Fruchtgenüsse ergeben sich aus der um 1%-Punkt niedriger ausfallenden Entwicklung der Unternehmensumsätze. Für die Mitarbeiter wird ein zusätzliches jährliches Entgelt, wie in der nachfolgenden Darstellung ersichtlich ist, entsprechend geringer

Tab.23: Nettovorteil für die Mitarbeiter durch das Fruchtgenussmodell

Werte in €	n	n1	n2	n3	n4	n5	Total
Nettogewinn MA	591	603	615	628	640	653	3.731
UN-Beitrag MA	-	-	-	-	-	-	-
Gewinnzuwachs MA	-	267	272	278	283	289	1.389
Nettogewinn UN MA	-	267	272	278	283	289	1.389

Quelle: KREUTZER, FISCHER & PARTNER, Wien

Im Vergleich zu Szenario 1 (Umsatzwachstum in Höhe von 3%) liegt die finanzielle Beteiligung nach Steuern für die Mitarbeiter bei einem Umsatzwachstum von 2% zwischen € 591 (Szenario 1 € 591 und € 653 (Szenario 1: € 778,-). Insgesamt verliert der Mitarbeiter und damit indirekt die heimische Wirtschaft nach fünf Jahren € 363,-. Dies entspricht einem durchschnittlichem jährlichen Verlust von rd. € 72,-. Da Personalkosten und Umsätze identische Wachstumsraten von 2% aufweisen entfällt der Finanzierungsbeitrag für die Unternehmer zur Gänze. Lediglich wenn sich die Umsätze stärker als die Personalkosten entwickeln und man auch wirtschaftlich in der Lage ist einen kleinen Obulus für die Mitarbeiter aufzubringen, wird dieser auch schlagend.

Szenario 3 Umsatzwachstum = 5% p.a

Fruchtgenuss Mitarbeiter 5,6% vom steuerpflichtigen Gewinn.

Tab.24: Entwicklung der Unternehmensrenditen bei einem jährlichen Umsatzwachstum von 5%.

Werte in Mio. €	n	n1	n2	n3	n4	n5	Total
Rendite in %	5,8	6,3	6,8	7,2	7,7	8,1	7,0
Umsatz	188.947	198.394	208.314	218.730	229.666	241.149	1.285.201
Personalkosten	33.473	34.159	34.876	35.626	36.410	37.211	211.755
Sonstiges	144.515	151.741	159.328	167.294	175.659	184.442	982.980
Gewinn	10.959	12.494	14.110	15.809	17.597	19.496	90.465

Quelle: KREUTZER, FISCHER & PARTNER, Wien

Bei Anwendung des Fruchtgenussmodells ergibt sich folgende Entwicklung:

Tab.25: Fruchtgenussmodell aufbauend auf einer Lohnnebenkostensenkung in Höhe von 2,9% bei unveränderter Umsatzentwicklung. Fruchtgenuss = 5,6% vom zu versteuernden Einkommen.

Werte in Mio. €	n	n1	n2	n3	n4	n5	Total
Rendite in %	5,8	6,3	6,7	7,1	7,5	7,9	6,9
Umsatz	188.947	198.394	208.314	218.730	229.666	241.149	1.285.201
Personalkosten	32.825	33.498	34.202	34.937	35.706	36.491	207.659
Sonstiges	144.515	151.741	159.328	167.294	175.659	184.442	982.980
Gewinn vor Fruchtgenuss	11.606	13.155	14.784	16.498	18.301	20.216	94.561
Fruchtgenuss MA Total	647	734	825	920	1.021	1.128	5.275
Gewinn nach Fruchtgenuss	10.959	12.421	13.960	15.578	17.280	19.088	89.286

Quelle: KREUTZER, FISCHER & PARTNER, Wien

Durch die Lohnnebenkostensenkung stehen den Unternehmen nach fünf Jahren in Summe rd. € 5,3 Mrd. zur Ausschüttung an die Mitarbeiter zur Verfügung. Die im Vergleich zu Szenario 1 rd. € 900 Mio. höheren ausschüttungsfähigen Fruchtgenüsse ergeben sich aus der um 2%-Punkte höheren Entwicklung der Unternehmensumsätze. Für die Mitarbeiter wird ihr zusätzliches jährliches Entgelt (Fruchtgenuss), wie in der nachfolgenden Darstellung ersichtlich ist entsprechend höher ausfallen.

Tab.26: Nettovorteil für die Mitarbeiter durch das Fruchtgenussmodell

Werte in €	n	n1	n2	n3	n4	n5	Total
Nettogewinn MA	591	670	753	841	933	1.030	4.819
UN-Beitrag MA	-	-67	-137	-211	-289	-373	-1.077
Gewinnzuwachs MA	-	1.781	1.874	1.971	2.074	2.202	9.902
Nettogewinn UN MA	-	1.714	1.737	1.760	1.784	1.829	8.825

Quelle: KREUTZER, FISCHER & PARTNER, Wien

Im Vergleich zu Szenario 1 (Umsatzwachstum in Höhe von 3%) liegt die finanzielle Beteiligung nach Steuern für die Mitarbeiter bei einem Umsatzwachstum von 5% zwischen € 591 (Szenario 1: € 591,-) und € 1.030 (Szenario 1: € 778,-). Insgesamt verbessert sich der Mitarbeiter und damit indirekt die heimische Wirtschaft nach fünf Jahren € 725,-. Dies entspricht einem durchschnittlichen jährlichen Gewinn von rd. € 145,-