

Gestaltungsraster für Betriebs- und Dienstvereinbarungen **Thema Mitarbeiterkapitalbeteiligung**

Havighorst, Frank/Müller, Susanne Gesa; Betriebs- und Dienstvereinbarungen: Mitarbeiterkapitalbeteiligung, Schriftenreihe der Hans-Böckler-Stiftung, Frankfurt/M.: Bund-Verlag 2003

Dieser Stichpunkt katalog bietet umfangreiche Hinweise für die Gestaltung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zum Thema. Die Liste enthält die unterschiedlichen Gesichtspunkte, die bei der Regelung und Organisation zu berücksichtigen sind. Es handelt sich dabei nicht um ein geschlossenes Muster zur unmittelbaren Anwendung, sondern um einen Gesamtkatalog von Vorschlägen. So können weiterführende eigene Überlegungen angestellt und die individuellen betrieblichen Belange berücksichtigt werden.

Jede Beteiligungsform im Bereich der Mitarbeiterkapitalbeteiligung hat eine Reihe spezifischer Merkmale, die zudem unterschiedlich ausgestaltet werden können. Es ist daher nicht möglich, pauschal zu bewerten, welche Beteiligungsform aus Arbeitnehmersicht „besser“ oder „schlechter“ ist. Durch die Auswahl geeigneter Instrumente können potenzielle Risiken für ArbeitnehmerInnen häufig ausgeschlossen werden. Beispielsweise kann die Gefahr des Wertverlusts bei Belegschaftsaktien durch Kursicherungsgeschäfte ausgeschaltet werden. Eine solche Absicherung ist jedoch kostenintensiv und wird dementsprechend den Ertrag der Beteiligung vermindern.

Es kommt daher bei der Auswahl der Beteiligungsform und der Gestaltung des Modells stets auf die Ziele an, die der Betriebsrat und die ArbeitnehmerInnen mit der Beteiligung verfolgen. Diese müssen dann mit den Rahmenbedingungen des Unternehmens (z.B. Rechtsform, wirtschaftliche Situation) und den Rahmenbedingungen, die durch die Beteiligungsformen vorgegeben werden (z.B. Übertragbarkeit und Haftung), abgestimmt werden. Nicht zuletzt spielen die Möglichkeiten und Bedingungen der staatlichen Förderung (z.B. vermögenswirksame Leistungen) eine Rolle.

■ **Modelle der Beteiligung**

- Belegschaftsaktien
 - TeilnehmerInnenkreis
 - Beteiligungsmodell
 - Finanzierung der Beteiligung
 - Weitere Aspekte
- Aktienoptionen
 - TeilnehmerInnenkreis
 - Beteiligungsmodell
 - Finanzierung der Beteiligung
 - Weitere Aspekte
- Stille Gesellschaft
 - TeilnehmerInnenkreis
 - Beteiligungsmodell
 - Finanzierung der Beteiligung
 - Weitere Aspekte
- Genussscheine
 - TeilnehmerInnenkreis

- Beteiligungsmodell
- Finanzierung der Beteiligung
- Weitere Aspekte
- Mitarbeiterdarlehen
 - TeilnehmerInnenkreis
 - Beteiligungsmodell
 - Finanzierung der Beteiligung
- Mitbestimmungsrechte, -prozeduren und -instrumente
 - Verteilungsgrundsätze, Gleichbehandlung
 - Lohngestaltung, Rechte aus der Beteiligungsform, weitergehende Mitwirkungs- und Informationsrechte
 - Welche Ziele verbindet der Betriebsrat mit der Mitarbeiterkapitalbeteiligung?
 - Soll die Mitarbeiterkapitalbeteiligung vorrangig der Alterssicherung dienen? Welche anderen Formen der betrieblichen Altersversorgung müssen in die Betrachtung mit einbezogen werden?
 - Sollen mit der Beteiligung auch Einflussmöglichkeiten verbunden sein oder steht die Rendite im Vordergrund?
 - Soll die Beteiligung Teil der betrieblichen Entgeltsicherung sein?
 - Welche MitarbeiterInnen sollen beteiligt werden?
 - Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist zu beachten. Das bedeutet: Der Ausschluss bestimmter ArbeitnehmerInnengruppen ist i.d.R. nicht zulässig, wenn dadurch strukturelle Benachteiligungen auftreten. Empfehlenswert erscheint eine knappe Regelung, die allen MitarbeiterInnen die Möglichkeit eröffnet, am Mitarbeiterbeteiligungsprogramm teilzunehmen. Ein Ausschluss bestimmter Gruppen scheint aus Arbeitnehmersicht kaum begründbar.
 - Wie wird die wirtschaftliche Lage und Perspektive des Unternehmens eingeschätzt?
 - Das Risiko des Totalausfalls des eingesetzten Kapitals bei Insolvenz des Unternehmens kann durch Bankbürgschaften, Grundschuldenträgungen etc. abgesichert werden, die jedoch i.d.R. zusätzliche Kosten zulasten der Rendite verursachen.
 - Welche Beteiligungsformen kommen aufgrund der Rechtsform des Unternehmens überhaupt in Betracht?
 - Soll die Kapitalbeteiligung direkt oder indirekt erfolgen?
 - Wenn mehrere Tochtergesellschaften in ein Beteiligungsmodell integriert werden sollen, kann überlegt werden, eine „Mitarbeiter-Gesellschaft“ dazwischen zu schalten.
 - Wie wird die Beteiligung finanziert?
 - Welche staatlichen Fördermöglichkeiten können bzw. sollen genutzt werden? Je höher der Eigenanteil der ArbeitnehmerInnen ist, desto mehr ge-

winnen die Risiken der unterschiedlichen Beteiligungsformen an Bedeutung.

- Wie soll die Verlustbeteiligung geregelt werden?
 - Eine Begrenzung des Verlustrisikos ist sicherlich immer wünschenswert. Hier müssen allerdings die Besonderheiten der einzelnen Anlageformen berücksichtigt werden.
- Wann und wie steht das eingesetzte Kapital (wieder) zur Verfügung?
 - Bei Beteiligungen am Fremdkapital muss das Kapital zum Nennwert zu einem festen Termin zurückgezahlt werden. Bei börsennotierten Beteiligungsformen können die Wertpapiere (nach Ablauf der Sperrfrist) jederzeit an der Börse verkauft werden. In allen anderen Fällen sind Vereinbarungen über Anlagedauern, Kündigungsmöglichkeiten und -fristen sowie Rückzahlungsmodalitäten zu treffen.
- Wie sollen etwaige Gesellschaftsrechte wahrgenommen werden?
 - Beteiligungen am Eigenkapital eröffnen Gesellschaftsrechte (z.T. auch bei Mischformen), die durch die beteiligten ArbeitnehmerInnen einzeln oder gebündelt (Betriebsrat, gesondertes Gremium) wahrgenommen werden können.