

Das Mitarbeitererfolgsgeld

Status quo

Gerade in Zeiten einer weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise wird von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Österreichs viel abverlangt. Für den Erhalt von Arbeitsplätzen haben viele heimische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – zu Gunsten der Unternehmen – große Opfer auf sich genommen. Sie haben Modellen wie Kurzarbeit und in manchen Fällen sogar Lohnverzicht zugestimmt. Sie taten dies im Vertrauen, den Unternehmen über die Krise zu helfen und ihren Arbeitsplatz sichern zu können. Dieses Vertrauen darf von Seiten der Arbeitgeber nicht enttäuscht werden, jetzt müssen auch sie solidarisch sein.

Die Idee

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können in unterschiedlichster Form am Erfolg ihres Unternehmens, zu dem sie durch ihre Leistung entsprechend beitragen, beteiligt werden.

Die Erfolgsbeteiligung bietet zwei Möglichkeiten. Einerseits gibt es die Möglichkeit in Form von Prämien, die in Abhängigkeit von Gewinn, Produktivitätssteigerung oder Umsatzzuwächsen ausgeschüttet werden oder andererseits die Möglichkeit in Form von Kapitalbeteiligungen, bei der die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst am Unternehmen beteiligt sind. Die Erfolgsbeteiligung eignet sich prinzipiell für alle Unternehmensgrößenklassen (insbesondere für KMU) und Rechtsformen.

Hemmnisse liegen derzeit in fehlenden öffentlichen (z. B. steuerlichen) Anreizen bzw. mangelnde Kenntnis der Möglichkeiten zur Mitarbeiterbeteiligung.

Bei der Ausgestaltung solcher Mitarbeiterbeteiligungsmodelle sind vor allem folgende Kriterien wichtig: Freiwilligkeit, partnerschaftliche Implementierung, Transparenz und Vermeidung unzumutbarer Risiken für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Nur ca. sechs Prozent der österreichischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind derzeit am Kapital ihrer Unternehmen beteiligt. Österreich liegt damit im Mittelfeld. An der Spitze finden sich Frankreich, die Niederlande und Großbritannien, wo 20-30 % der Beschäftigten am Kapital beteiligt sind; in Frankreich haben über 80% der Beschäftigten Gewinnbeteiligung, in den Niederlanden noch 56%.

ÖAAB fordert

- Gesetzliche Erleichterungen bei Einführung von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen
- Bessere öffentliche Rahmenbedingungen schaffen
- Steuerliche Begünstigung
- Modell für nicht-gewinnorientierte Unternehmen bzw. Öffentlicher Dienst etc.