

## Mitarbeitergesellschaften

Der Begriff Mitarbeitergesellschaften wird in der Theorie und Praxis meist als Oberbegriff für unterschiedliche Formen und Arten von Gesellschaften, in denen Mitarbeitende die Gesellschaft kontrollieren, verwendet.

In der wirtschaftswissenschaftlichen Literatur wurde der Begriff z.B. von Ota \_ik verwendet für ein betriebliches Organisationsmodell, das auf der mikroökonomischen Ebene den Produktionsprozess möglichst human gestaltet und den Mitarbeitenden eine materielle (Gewinn) und immaterielle (demokratische Entscheidungsfindung) Beteiligung bietet. Sein Begriff der Mitarbeitergesellschaft ist allerdings untrennbar mit seiner gesamtökonomischen Theorie verbunden.

In der Praxis der kapitalistischen Wirtschaft nennen sich Unternehmensträgergesellschaften Mitarbeitergesellschaften, wenn das Unternehmen mehrheitlich durch Mitarbeitende kontrolliert wird und die Kontrolle auch durch eine Mehrheit aller Mitarbeitenden erfolgt. Damit fallen folgende häufig mit Mitarbeitergesellschaften verwechselte Unternehmensformen heraus:

- Beim Management-buy-out hat sich nur eine Minderheit der Mitarbeitenden - meist das Führungspersonal - an dem Unternehmen beteiligt
- Nachfolgeregelungen für Unternehmen durch eine Beteiligung langjährig im Unternehmen beschäftigten Personen am Unternehmen
- Minderheitsbeteiligung der Beschäftigten am Kapital der Gesellschaft durch Kapitalbeteiligungsmodelle und andere Formen der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung

Mitarbeitergesellschaften können wie folgt realisiert werden:

- In Mitarbeiter**kapital**gesellschaften sind der überwiegende Teil der Beschäftigten Mehrheitsaktionär einer AG oder Mehrheitsgesellschafter einer GmbH. Die Beteiligung erfolgt meist nicht direkt sondern **indirekt** über Treuhänder eines Belegschaftsvereins oder über eine Mitarbeiter**beteiligung**gesellschaft. In der Belegschaftsvereinsvariante beziehen die MitarbeiterInnen weiterhin nur ihr tarifliches oder arbeitsvertragliches Entgelt und Gewinnausschüttungen des Unternehmens fließen über die Treuhänder dem Vereinsvermögen zu. In der Variante Mitarbeiter**beteiligung**gesellschaft erhalten die MitarbeiterInnen neben dem Lohn oder Gehalt meist zusätzlich eine Gewinnausschüttung. Die Mitarbeiter**beteiligung**gesellschaft wird häufig verkürzend auch nur Mitarbeitergesellschaft genannt, auch dann wenn die Mitarbeiter**beteiligung**gesellschaft nicht Mehrheitsgesellschafter des operativen Unternehmens ist. Aber eine Mitarbeiter**beteiligung**gesellschaft ist selber nicht Trägerin des Unternehmens sondern eine reine Kapitalbeteiligungsgesellschaft also ein Finanzinvestor mit dem Zweck das Kapital der Mitarbeiter zu bündeln. Eine **direkte** Beteiligung der Mehrheit der Mitarbeitenden an einer Kapitalgesellschaft ist typisch für Neugründungen und Kleinstbetrieben. Da Neugründungen und Kleinstbetriebe auch wachsen können, gibt es inzwischen auch größere Betriebe mit einer direkten Kapitalbeteiligung durch die Mitarbeitenden. Bei einer direkten Beteiligung einer überwiegenden Mehrheit der Mitarbeitenden ist zu unterscheiden, ob das Stimmrecht in der Gesellschafterversammlung nach Kapitalanteilen oder Köpfen erfolgt. Die Stimmrechtsaufteilung ist in der Satzung der Gesellschaft zu regeln. Wenn in der Satzung keine Regelung erfolgt, gilt nach dem Gesetz eine Verteilung nach Kapitalanteilen.
- Durch die Einführung der Partnerschaftsgesellschaft Mitte der 90ziger Jahre ist auch eine Mitarbeiterpersonengesellschaft möglich geworden. Durch die Kommerzialisierung der Kulturwirtschaft im Sinne der im Trend liegenden Kreativwirtschaft ist dies eine Option für natürliche Personen, die die Voraussetzung für eine freiberufliche Betätigung erfüllen. Allerdings würde hier wohl der Begriff Mitunternehmergesellschaft angemessener sein als der Begriff Mitarbeitergesellschaft, da hier die Beteiligten durch keine Haftungsbegrenzung in ihrer unternehmerischen Betätigung geschützt sind.

- Ein Zwischending zwischen einer Mitarbeiterkapitalgesellschaft und einer Mitarbeiterpersonengesellschaft ist die Produktivgenossenschaft. Die Mitarbeitenden sind direkt an der Gesellschaft beteiligt und sie haben ein Kopfstimmrecht in der Generalversammlung. Eine Genossenschaft ist nicht wie eine Kapitalgesellschaft gewinnorientiert, sondern hat den gesetzlich vorgeschriebenen Zweck die Mitglieder in diesem Fall die MitarbeiterInnen durch Lohn oder Gehalt und einen zufriedenstellende Arbeit zu fördern. Die Genossenschaft kann das allerdings nur im Rahmen ihrer eigenen (also durch die Leistungen der Mitglieder) wirtschaftlichen Möglichkeiten tun. Die Haftung der Mitglieder ist auf ihre finanzielle Einlage beschränkt. Die finanzielle Einlage ist allerdings für alle verpflichtend. Durch die offene Mitgliedschaft in einer Genossenschaft (Ein- und Austritt jederzeit möglich) liefert die Produktivgenossenschaft einen Beitrag zur Nachhaltigkeit der Mitarbeitergesellschaft, da viele Mitarbeiterkapitalgesellschaften im Laufe der Zeit zu einem close-shop werden. In der Vergangenheit spielte die produktivgenossenschaftliche Lösung für die Fortführung von Betrieben in Krisen durch die Belegschaft keine große Rolle, da die fortzuführende Betriebe Kapitalgesellschaften waren und die Übernahme der Kapitalmehrheit der bestehenden Gesellschaft zielführend war. Bei der Neugründung einer Mitarbeitergesellschaft, um eine Rechtsnachfolge des möglicherweise überschuldeten Unternehmens durch die Betriebsfortführung zu vermeiden, hatte die Genossenschaft in der Vergangenheit den Nachteil, dass ihre Gründung zu zeitraubend und aufwendig war. Im Zuge der Reform des Genossenschaftsgesetzes in 2006 ist allerdings die Gründung einer Genossenschaft leichter und schneller geworden, so dass es in jüngster Zeit auch Betriebsfortführungen nach Insolvenz durch Neugründung einer Genossenschaft gegeben hat. Nachteilig wirkt sich immer noch die Tatsache aus, dass die Genossenschaft im Gegensatz zur GmbH ihr Gewerbe erst nach Eintragung ins Register anmelden kann.

Neben den oben beschriebenen Formen einer Mitarbeitergesellschaft gibt es noch die Verwaltung des Gesellschaftskapitals durch eine Stiftung oder eine stiftungsähnliche Konstruktion, um das Eigentum der Verfügungsgewalt des Einzelnen zu entziehen und treuhänderisch im Sinne der Gesamtbelegschaft zu verwalten.

Da sich Mitarbeitergesellschaften in einem kapitalistischen Umfeld bewegen, müssen auch sie die Fähigkeit besitzen, investives Kapital zu gewinnen. Die Konstruktionen zur Einbindung von investivem Kapital sind dabei immer ein Balanceakt zwischen Sicherung der Mitarbeiterbeteiligung und der Attraktivität für Investoren. Entscheidend für die Nachhaltigkeit einer Mitarbeitergesellschaft gleich ob als Kapitalgesellschaft oder Genossenschaft ist die Entwicklung einer demokratischen innerbetrieblichen Beteiligungskultur, damit der Unterschied in der Eigentümerschaft auch im betrieblichen Alltag spürbar wird.