

Mitarbeiteraktien: Alibiübung oder Schritt zum Unternehmer ?

Was bei Grossunternehmen schon lange üblich ist, wird mehr und mehr auch in kleineren Betrieben versucht: Den Mitarbeitern als Lohnbestandteil, Gewinnanteil oder Bonus Aktien der eigenen Firma (des Arbeitgebers) abzugeben. Wie ist dies aus Sicht des Arbeitnehmers zu beurteilen?

In Unternehmen, deren Aktien an einer Börse gehandelt werden, stellen sich diese Fragen kaum, da der Mitarbeiter seine Aktien (allenfalls nach einer Sperrfrist) an der Börse verkaufen kann und somit die freie Wahl hat, ob er Geld oder Aktien besitzen will. Beim weitaus grössten Teil der Schweizer Aktiengesellschaften ist die aber nicht der Fall, und der Mitarbeiter muss, wenn er seine Aktien veräussern will, auf eigene Faust einen Käufer suchen. Aktien anstatt Geld zu erhalten bzw. (wenn der Arbeitnehmer wählen kann) der Entscheid darüber ist daher bei Arbeitnehmern nicht börsenkotierter Unternehmen von viel grösserer Tragweite.

Aktionärsrechte

Der Mitarbeiteraktionär wird in aller Regel eine kleine Minderheitsbeteiligung erhalten. Als Kleinaktionär hat er eine Reihe von Mitwirkungs-, Vermögens- und Schutzrechten, die in Art. 660 ff. OR und anderen Bereichen des Aktienrechtes festgelegt sind. Die wichtigsten davon sind das Stimmrecht an der Generalversammlung, die Möglichkeit zur Anfechtung rechtswidriger Generalversammlungsbeschlüsse, das Wahlrecht (den Verwaltungsrat und die Revisionsstelle zu wählen) und das Recht auf einen Anteil an der beschlossenen Dividende und am Liquidationsergebnis bei Beendigung der Aktiengesellschaft. Damit kann ein interessierter Kleinaktionär etwas am Innenleben der Gesellschaft teilnehmen. Insgesamt ist die Rechtsstellung eines einzelnen Aktionärs aber recht schwach. Namentlich kann er sich kaum dagegen wehren, „ausgehungert“ zu werden. Davon spricht man, wenn die Mehrheitsaktionäre trotz gutem Geschäftsgang keine Ausschüttungen beschliessen, sondern die Mittel zur Reservenbildung und für hohe Gehälter und Gewinnboni für sich selber verwenden.

Chancen

Trotz dieser schwachen Stellung des Minderheitsaktionärs kann es in bestimmten Situationen oder verbunden mit geeigneten Massnahmen attraktiv sein, sich am Arbeitgeber zu beteiligen. Dies z.B. dann, wenn es sich um ein junges, schnell wachsendes Unternehmen handelt, dessen Hauptaktionäre sich selber nur als vorübergehende Investoren betrachten und die Gesellschaft an die Börse bringen oder verkaufen wollen. Dann können auch für den Kleinaktionär attraktive Gewinne resultieren. Liegt keine solche Spezielsituation vor, können die Rahmenbedingungen verbessert werden durch Statutenbestimmungen zu Gunsten von Kleinaktionären oder den Abschluss eines Aktionärbindungsvertrages. Dieser kann dem Mitarbeiter-Aktionär beispielsweise das Recht geben, beim Austritt aus der Gesellschaft die Aktien an einen Hauptaktionär zum (von einer neutralen Stelle zu bestimmenden) inneren Wert zurückzukaufen. Auch können die Kontroll- und Mitwirkungsrechte des einzelnen Aktionärs oder der Mitarbeiter-Aktionäre als Gruppe verstärkt werden, z.B. durch das Recht auf einen Verwaltungsratssitz.

Fazit

Ob und unter welchen Voraussetzungen es attraktiv ist, Aktien des Arbeitgebers als Lohnbestandteil entgegenzunehmen, hängt somit von den konkreten Umständen des Einzelfalls ab. Es ist zu empfehlen, die Statuten zu lesen, sich zu erkundigen, wer wieviele Aktien besitzt, welche Strategie und Dividendenpolitik die Mehrheitsaktionäre verfolgen und wie die bisherigen Erfahrungen anderer

Kleinaktionäre sind. Wichtig ist auch, wie stark sich der Mitarbeiter mit dem Unternehmen verbunden fühlt und die Chance, Mitwirkungsrechte auszuüben, wirklich nutzen will.