

ENTSCHLISSUNGSANTRAG

der Abgeordneten Douglas Hoyos-Trauttmansdorff, Kolleginnen und Kollegen betreffend Mitarbeiterbeteiligung bei Start-ups

Arbeitnehmer_innen und Arbeitgeber_innen partizipieren gleichermaßen am Erfolg eines Unternehmens, in kleineren Unternehmen noch viel mehr als in Konzernen. Dass der Faktor Arbeit entlastet werden muss, zählt zu den anerkannten Kritikpunkten der Standortpolitik; passiert ist in dieser Hinsicht aber praktisch nichts. Vor allem bei kleinen Unternehmen, die stärker entlastet werden müssten, herrscht Nachholbedarf. Die Grenze zwischen selbständiger und unselbständiger Arbeit ist längst verwischt. Die Arbeitswelt ändert sich permanent und es ist an der Zeit, dieser Entwicklung endlich auch Rechnung zu tragen. Nicht zuletzt auch deshalb, weil der globalisierte Wettbewerb zu einem Innovationsdruck führt, welchem mit den gegenwärtigen Rahmenbedingungen nur schwer begegnet werden kann.

Innovation geschieht heute vielfach in jungen, kleinen Unternehmen. Diese Start-ups müssen binnen weniger Jahre ihre Ideen zur Marktreife bringen und brauchen dafür sehr oft Risikokapital. Diese erste Phase eines Unternehmens ist in der Realität meist von harter, niedrig bezahlter Arbeit geprägt. Jedoch sind Gründer_innen und ihre Mitarbeiter_innen gewillt, diese Entbehrungen auf sich zu nehmen. In der Gründungsphase zeichnen sich die Unternehmen häufig dadurch aus, dass sie Renditerwartungen und Erwartungen auf höhere Gehälter weiter in die Zukunft verschieben. Die Bereitschaft auf eine spätere Auszahlung ist in einer Phase der niedrigen Investitionsbereitschaft nicht nur wünschenswert, sondern stellt auch den komparativen Vorteil der Start-up Branche dar. Es wäre also nicht nur der Start-up Branche gegenüber unfair, ihr ihren größten Vorteil im Kampf um Kapital zu nehmen, es wäre auch ein volkswirtschaftlich logischer Schritt, Start-ups diesen Vorteil nützen zu lassen, um die Investitionsbereitschaft zu steigern.

Ein Maßnahmenpaket, das Mitarbeiterbeteiligungen erleichtert, könnte eine Flexibilisierung der Leistungsvergütung ermöglichen. Unternehmensanteile bei Start-ups sind nicht selten begehrter als eine hohe Entlohnung, vor allem dann, wenn man als Anteilseigner auch an der Wertsteigerung des Unternehmens beteiligt ist. Ganz allgemein haben Mitarbeiterbeteiligungen generell einen motivierenden Effekt auf die Belegschaft. Am eigenen Unternehmen beteiligte Mitarbeiter_innen haben eine emotionale Bindung zu "ihrem" Unternehmen, sind in ihren Beteiligungsüberlegungen langfristig orientiert und helfen so mit, längerfristige Unternehmensstrategien umzusetzen und als Kernaktionär_innen bzw. -gesellschafter_innen zu einer Stabilisierung der Eigentümer_innenstruktur beizutragen. Eine Erleichterung der Beteiligung von Mitarbeiter_innen, die in weiterer Folge auch bei GmbHS durch die einfachere Übertragbarkeit von Anteilen sichergestellt werden sollte, fördert unternehmerisches Denken auch in der Belegschaft und damit eben auch die Stabilität des Unternehmens und letztendlich die Arbeitsplatzsicherheit.

Die unterfertigenden Abgeordneten stellen daher folgenden

