

WBO

Workers BuyOut



coopbund
ALTO ADIGE SÜDTIROL

Was ist das **Workers BuyOut**?

Workers BuyOut (WBO) ist eine Möglichkeit, durch die sich Arbeitnehmer an der Übernahme ihres Unternehmens beteiligen.

Dieser Weg ist sehr nützlich, wenn ein Unternehmen vor dem **Generationswechsel** steht, aber keinen vom Firmeninhaber bestimmten Nachfolger hat, oder wenn sich ein Unternehmen in einer **Krise** befindet und zur Schließung gezwungen ist.

Mit Hilfe des WBO **werden die Arbeiter zu Unternehmern und gründen eine Produktions- und Arbeitsgenossenschaft.**

Seit den 1980er Jahren konnten mit dem Instrument WBO hunderte von Unternehmen in Genossenschaften umgewandelt und tausende von Arbeitsplätzen gerettet werden.

Die **Vorteile** des WBO

Das WBO ermöglicht es, offensichtliche Vorteile **für Arbeitnehmer, für das Land** und **für die Institutionen** zu erzielen. Die wichtigsten davon sind:

Erhalt von Arbeitsplätzen

Das grundlegende Ziel des WBO ist der Erhalt von Arbeitsplätzen.

Bewahrung des Firmen-Know-hows

Die Aufrechterhaltung der Fachkompetenz und des Know-hows eines Unternehmens ist für ein Gebiet und seine Wirtschaft sehr wichtig.

Kontinuität in der Produktion bedeutet Wohlstand für die Gemeinschaft

Die aktive Gestaltung der eigenen Arbeit und ein Einkommen sind grundlegende Elemente einer stabilen Gesellschaft.

Innovation und neue Perspektiven

Das Konzept Workers BuyOut ermöglicht es den Mitarbeitern, nachhaltige Unternehmensentwicklungen zu aktivieren und auf die eigenen Bedürfnisse und zukünftigen Herausforderungen zugeschnittene Lösungen zu fördern.

Reichtum geht nicht verloren

Genossenschaftliche WBOs sichern das Produktions-Vermögen gerade wegen der Figur des arbeitenden Mitglieds, das eine starke Bindung mit dem Land und seiner Gemeinschaft hat.

Vorteile für die Gemeinschaft und Institutionen

WBOs erweisen sich als positive Operationen der Wirtschaftspolitik. Mittlerweile ist weitgehend bewiesen, dass bei einer gut geplanten Intervention ein positiver Kreislauf in Gang gesetzt wird, der die Ressourcen vervielfacht, die lokale Wirtschaft im Interesse aller stärkt, Arbeitsplätze sichert und die Institutionen auf stabile wirtschaftliche Ressourcen zurückgreifen können.

Ein Engagement für die Region

Zusammen mit den Arbeitnehmern sind weitere wichtige Akteure an der Umsetzung der WBOs beteiligt: der Genossenschaftsverband Coopbund, die Gewerkschaften und Institutionen. Die Bindung mit der Gemeinschaft ermöglicht es der Genossenschaft, lokale Bedürfnisse zu berücksichtigen, indem sie regionale Kreisläufe anregt und Nachhaltigkeitsstrategien zum Nutzen ihres Territoriums fördert.

Warum eine **Genossenschaft**?

Das Genossenschaftsmodell ist eine alte, aber sehr aktuelle **Unternehmensform, die sich bei WBOs besonders bewährt hat** und die es ermöglicht, Innovation und Arbeit mit Ethik, Solidarität und Nachhaltigkeit zu verbinden.

Die Grundsätze des Genossenschaftswesens sind

- Freiwillige und offene Mitgliedschaft
- Demokratische Entscheidungsfindung durch die Mitglieder
- Wirtschaftliche Mitwirkung der Mitglieder
- Autonomie und Unabhängigkeit
- Ausbildung, Fortbildung und Information
- Zusammenarbeit zwischen Genossenschaften
- Verantwortung für die Gesellschaft

Interne Demokratie

Die Genossenschaft ist die einzige Unternehmensform, die es nicht erlaubt, das Eigentum eines Unternehmens auf wenige Besitzer zu konzentrieren. Unabhängig von der Höhe des Kapitalanteils ist der Wert der Stimme des Genossenschaftsmitglieds in der Gesellschafterversammlung immer gleich eins. Es sind die Mitglieder, die die Genossenschaft verwalten.

Ein überlegtes und bewusstes Risiko

In Arbeitergenossenschaften, in jedem WBO, gibt es per Definition ein Geschäftsrisiko. Es ist jedoch auf das von jedem einzelnen arbeitenden Mitglied gezeichneten Gesellschaftskapital beschränkt.

Die Genossenschaft ist nicht spekulativ

Aufgrund ihres nicht-spekulativen Charakters neigt die Genossenschaft dazu, sich im Laufe der Zeit für künftige Generationen zu erhalten, was einen positiven Kreislauf von Investitionen und Innovationen sowie den Transfer von Fähigkeiten und Fertigkeiten zwischen älteren und jüngeren Mitgliedern fördert.

Sachlichkeit und weniger Verschwendung

Die genossenschaftliche Führung ermöglicht einen effizienten Einsatz der Unternehmensressourcen, denn Sachlichkeit ist Teil der genossenschaftlichen Unternehmenskultur. So können richtige, sinnvolle und innovative Investitionen für die Genossenschaft getätigt werden mit einem Blick auf künftige Generationen.

Mehr Vorteile und Finanzierungsmöglichkeiten

Die Umwandlung eines Unternehmens in eine Genossenschaft durch die Arbeitnehmer ermöglicht es ihnen, auf verschiedene finanzielle und nicht-finanzielle Ressourcen zurückzugreifen. Das "Marcora-Gesetz" sieht verschiedene Unterstützungsmaßnahmen zu Gunsten des WBOs vor und eine finanzielle Förderung durch öffentliche Stellen ist möglich. Coopbund stellt seine Ressourcen zur Verfügung, um zukünftige genossenschaftliche Unternehmer zu begleiten und zu unterstützen.

Der **Mitarbeiter** wird **Unternehmer**

Die Arbeitnehmer nehmen eine andere Rolle ein: Die Beziehung zur Arbeit ändert sich, sie wird mit **größerer Zufriedenheit**, aber auch mit neuen **Verpflichtungen** und **Verantwortung** bereichert.

Geschäftserfolg

Der Erfolg des neuen Unternehmens ist direkt mit dem arbeitenden Mitglied verbunden. Der Arbeiter-Unternehmer, übernimmt Verantwortung und nimmt mehr an den Entscheidungen des Unternehmens teil.

Kenntnisse über das Unternehmen

Die arbeitenden Mitglieder haben den Vorteil, dass sie die Geschichte des Unternehmens, das sie übernehmen, gut kennen und daher in der Regel einschätzen können, welche Vorzüge zu erhalten und zu verbessern und welche Mängel zu beheben sind.

Verantwortung in jeder Rolle

Verantwortung zu übernehmen bedeutet, seine Verpflichtungen nach bestem Wissen und Gewissen zu erfüllen und mit dem richtigen Engagement zu den Aktivitäten des Unternehmens beizutragen.

Gegenseitige Unterstützung der Mitglieder

Der Erfolg des Unternehmens liegt in der gegenseitigen Unterstützung der arbeitenden Mitglieder der Genossenschaft. Durch Partizipation bereichern sie das Unternehmen mit Wissen und Erfahrung aus allen Ebenen der Unternehmensorganisation.

Geteilte Entscheidungen

Durch die Wahl der Genossenschaftsform kann es einfacher und weniger riskant sein, den Traum vom Unternehmertum zu verwirklichen.

Persönliche Entwicklung

Die Mitgliedschaft in einer Genossenschaft verpflichtet den Arbeiter-Unternehmer zu einer persönlichen Weiterbildung, die es ihm ermöglicht, wichtige Kenntnisse für die Führung seines eigenen Unternehmens zu erwerben.

Maßgeschneiderte Begleitung in allen Projektphasen

Die Entwicklung vom Mitarbeiter zum Unternehmer gelingt dank einer individuellen professionellen Begleitung, die in verschiedener Form vorgesehen ist und je nach Bedarf zeitgerecht angeboten wird. Im Einzelnen erfolgt dies mittels folgender, anerkannter Begleitmaßnahmen wie:

Kommunikationsförderung

Besonderes Augenmerk wird durch gezielte Förderung der Kommunikation auf die Vermittlung und Verständigung über die bevorstehenden Veränderungen gelegt, damit alle Beteiligten gemeinsam sich ein klares Bild über die künftige Gestaltung des Unternehmens schaffen können. Die zwischenmenschlichen Beziehungen erfahren in diesem Kontext zusätzliche Entfaltung, das Projekt bekommt dadurch Kraft und es bildet sich ein Team mit einem Ziel vor Augen und dem guten Gefühl, es gemeinsam zu schaffen.

Moderation

Als begleitendes Führungsinstrument fördert sie den Abschluss der anstehenden Entscheidungsprozesse, kollegiales Geben und Nehmen erfährt angemessenen Ausgleich und alle Beteiligten bleiben motiviert, fühlen sich gehört und damit in ihren jeweiligen neu zu belebenden Rollen respektiert und wertgeschätzt: das Team kommt voran, mögliche Stolperfallen werden proaktiv erkannt und lösungsorientiert bearbeitet.

Coaching

Coaching ist ein Angebot an den Einzelnen oder an das Team. In einem Coaching-Prozess kann man sich auf die angestrebte berufliche Weiterentwicklung konzentrieren und daran aktiv arbeiten, damit die definierten Ziele mit Unterstützung des Coaches zeitgerecht umgesetzt werden. Coaching führt zu persönlichem Wachstum, welches sich an Hand von messbaren Verbesserungen von betrieblichen Ergebnissen überprüfen lässt.

Projektmanagement

Als Führungsinstrument strukturiert es die Planung, die Überwachung, die Steuerung und den Abschluss eines Projektes. Konkret beinhaltet es im Besonderen die Prozessbeschreibungen, das Kostenmanagement, eine Rollenbeschreibung und die Anwendung von anerkannten Methoden mit der Verwendung von entsprechenden Arbeitsvorlagen.

Mediation

Ein bereitstehendes mediatives Instrumentarium oder bei Bedarf, begleitende Mediation begünstigt schrittweise direkte Kommunikation und neuerliches und gegenseitiges Vertrauen; die jeweiligen Sichtweisen erweitern sich, die divergierenden Perspektiven werden zu einer Gesamtsicht geführt. Dies ermöglicht es, den Blick wieder nach vorne zu richten, die Zukunft zu gestalten und die eigenständig gefundenen Lösungsoptionen stellen sicher, dass schließlich die Erfüllung und Einhaltung der getroffenen Vereinbarung nachhaltig ist, weil es keinen „Verlierer“ gibt.

Weiterbildungsangebote

Last but not least, werden nach Bedarf Kurse zum Ausbau der Fähigkeiten vermittelt.

Normativer Rahmen und Finanzierungsmöglichkeiten

Im Laufe der Zeit hat der Gesetzgeber verschiedene Maßnahmen vorgesehen, die an unterschiedlichen Fronten darauf abzielen, die **Entwicklung von WBOs in genossenschaftlicher Form** zu fördern.

Bereits **1985** wurden mit der Verabschiedung des Gesetzes Nr. 49, dem sogenannten "**Marcora-Gesetz**", die Weichen für WBOs gestellt. Durch spätere M.D. und Gesetze wurde das Gesetz geändert und als letzte Maßnahme, durch das Gesetz Nr. 178 von 2020, wurden die Vorteile von WBOs auch für Fälle einer Unternehmensnachfolge integriert.

Die **Bestimmungen zugunsten von Genossenschaften**, welche von Arbeitnehmern gebildet werden, die ihr Arbeitsverhältnis mit ihrem Unternehmen beendet haben, aber die Leitung derselben übernehmen, sind:

Landesgesetz Nr. 1 vom 8. Januar 1993

Die Provinz leistet eine Kapitaleinlage von min. 35% und max. 50% in die neue Arbeitergenossenschaft, die sich zu mindestens 60% aus ehemaligen Mitarbeitern desselben Unternehmens zusammensetzt, um die Kosten für den Erwerb des Unternehmens (Gebäude, Maschinen) zu decken. Es gibt auch einen Verlustbeitrag für die Kapitalisierung der neuen Genossenschaft von min. 35% und max. 50% des von den Mitgliedern eingebrachten Kapitals.

Vorauszahlung und Kapitalisierung der NASpl (Arbeitslosenentschädigung) und der CIG (Lohnausgleichskasse) in einer einmaligen Zahlung

Die INPS sieht die Gutschrift der gesamten NASpl oder der CIG in einer einmaligen Zahlung als Vorschuss vor, sofern dieser Betrag von den einzelnen Arbeitnehmer-Mitgliedern in das Stammkapital der Genossenschaft eingezahlt wird. Die als Vorschüsse gezahlten Beträge sind nicht als einkommensteuerpflichtig zu betrachten.

TFR - Abfindung

Für den Fall, dass die einzelnen Arbeitnehmer-Mitglieder ihre Abfindung, aus der Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem aufzulösenden Unternehmen, zur Erhöhung des Gesellschaftskapitals der Genossenschaft verwenden, sind die entsprechenden Beträge der Abfindung steuerfrei.

Steuerbefreiung für Übertragungen von Unternehmen an Genossenschaften ehemaliger Mitarbeiter

Befreiung von der Erbschafts- und Schenkungssteuer für Übertragungen von Unternehmen, Unternehmensanteilen und Aktien, sowie von der Besteuerung von Kapitalgewinnen im Zusammenhang mit denselben Transaktionen.

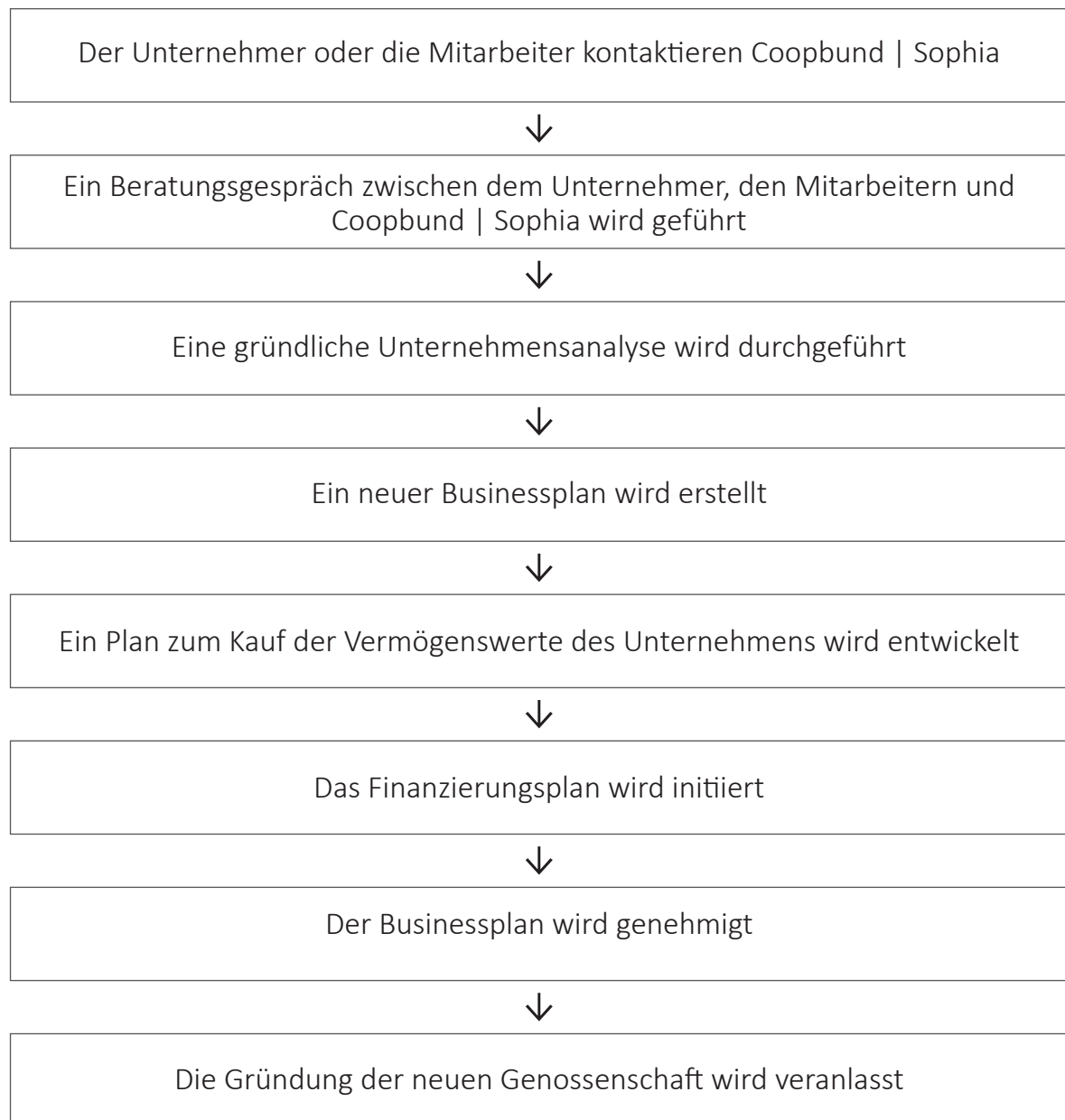
Unterstützende Mitglieder

Der CFI (Cooperazione Finanza Industria) und/oder die von den Genossenschafts-Verbänden eingerichteten Mutualitätsfonds können dazu beitragen, die Kapitalisierung der Arbeitergenossenschaften zu stärken, die die Betriebsführung der nicht mehr existierenden Unternehmen übernommen haben.

Wie funktioniert das WBO?

Das Workers BuyOut **ist ein Prozess**, der aus verschiedenen wichtigen Phasen besteht.

Für den Fall, dass im Unternehmen ein **Generationswechsel** ansteht oder sich in einer **Krisensituation** befindet:



Informationen und Kontakte

Wir sind uns bewusst, dass dieser Weg nicht einfach ist, aber **Coopbund** und **SOPHIA** stehen zur Verfügung, um Sie Schritt für Schritt auf diesem Abenteuer zu begleiten, damit es ein Erfolg werden kann.

Der Genossenschaftsverband **Coopbund** bietet einen kostenlosen und zweisprachigen Beratungsdienst an, um Interessierte bei der Gründung **einer Genossenschaft zu unterstützen** und zu begleiten.

Auf dem Weg zur Genossenschaftsgründung steht unser Expertenteam zur Verfügung, das unterschiedliche Kompetenzbereiche – Genossenschafts-, Steuer- Arbeitsrecht, Finanzwesen usw. – abdeckt.

Die Genossenschaft **SOPHIA** betreibt Forschung im Bereich soziale Innovation, führt Studien durch und entwickelt innovative Projekte, die sie auf Anfrage bis zur konkreten Umsetzung begleitet.

Die Beratung von Sophia besteht in der **Begleitung** in allen Projektphasen, damit die Entwicklung vom Mitarbeiter zum Unternehmer gelingt.

Zögern Sie nicht, uns für weitere Informationen zu kontaktieren!

Coopbund Alto Adige Südtirol

Mazzini Platz 50-56, I-39100 Bozen

Tel. 0471 067100

info@coopbund.coop

www.coopbund.coop

SOPHIA - Sozialgenossenschaft für soziale Innovation und Forschung

Mazzini Platz 50-56, I-39100 Bozen

coopsophiabz@gmail.com

www.coopsophia.eu

