KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

KOM(91) 259 endg.

Brüssel, den 3 . September 1991

Vorschlag für eine

EMPFEHLUNG DES RATES

zur Förderung der Beteiligung der Arbeitnehmer an den Gewinn- und Betriebsergebnissen (einschließlich Kapitalbeteiligung)

(von der Kommission vorgelegt)

INHALT

		Seite
I.	EINLEITUNG	3
II.	KONTEXT	4
	A. Vorgeschichte und Vorbereitungen	4
	B. Typologie der Systeme zur finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer	5
	C. Systeme der finanziellen Beteiligung in der Wirtschaftstheorie	7
	D. Rechtliche und steuerliche Rahmenbedingungen für Systeme der Ergebnisbeteiligung in der EG	9
	E. Systeme der finanziellen Beteiligung in der Praxis	12
	F. Erkenntnisse über die Wirkung von Systemen der finanziellen Beteiligung	16
	G. Transnationale Ausweitung von Systemen der finanziellen Beteiligung in der EG	18
	H. Verwandte Fragen und Entwicklungen	20
	I. Rolle der Sozialpartner	20
	J. Rolle der Regierungen	22
III.	BESTANDTEILE DES VORSCHLAGS	23
IV.	SCHLUSSFOLGERUNGEN	26

BEGRÜNDUNG

I. EINLEITUNG

1. Der Europäische Rat hat auf seinen Tagungen in Hannover, Rhodos und Madrid die Ansicht vertreten, daß im Rahmen der Vollendung des Einheitlichen Binnenmarkts den sozialen Aspekten die gleiche Bedeutung beizumessen sei wie den wirtschaftlichen Aspekten und die beiden Aspekte daher ausgewogen weiterentwickelt werden müßten. Diese Auffassung haben auch das Europäische Parlament (in zahlreichen Initiativ-Entschließungen) und der Wirtschafts- und Sozialausschuß (in seiner Stellungnahme vom 22. Februar 1989) vertreten.

2. Entsprechend diesem Ansatz heißt es in Ziffer 12 der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer unter anderem, daß die Arbeitgeber und Arbeitgebervereinigungen einerseits und die Arbeitnehmervereinigungen andererseits das Recht haben, unter den Bedingungen der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten Tarifverträge auszuhandeln und zu schließen. Ziffer 17 der Charta besagt, daß Unterrichtung, Anhörung und Mitwirkung der Arbeitnehmer in geeigneter Weise unter Berücksichtigung der in den verschiedenen Mitgliedstaaten herrschenden Gepflogenheiten weiterentwickelt werden müssen.

3. Vor diesem Hintergrund kündigte die Kommission in ihrem Aktionsprogramm zur Anwendung der Sozialcharta an, sie beabsichtige, ein Gemeinschaftsinstrument für den Bereich der "kapitalmäßigen und sonstigen finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer" vorzuschlagen. Unter Hinweis auf ihre früheren Erklärungen zur Beteiligung der Arbeitnehmer an der Vermögensbildung und am Produktivvermögen als Mittel für eine gerechtere Vermögensverteilung und zur Erreichung eines adäquaten Niveaus inflationsfreien Wachstums vertrat die Kommission die Ansicht: "Die Erfordernisse des wirtschaftlichen Wettbewerbs und die neuen Managementverfahren haben zu neuen Systemen der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer geführt, die u. a. den bereits genannten Zielen Rechnung tragen, so daß sich die Rolle des Arbeitnehmers im Unternehmen, sein Wunsch nach besserer Bezahlung und finanzielles Gleichgewicht des Unternehmens miteinander verbinden lassen."
Im Einklang mit der Sozialcharta und entsprechend der Ankündigung in ihrem Aktionsprogramm schlägt die Kommission daher eine Empfehlung zur Erleichterung und Förderung der Weiterentwicklung der entsprechenden Gepflogenheiten vor:
- der verschiedenen Formen der "Gewinnbeteiligung";
- der Kapitalbeteiligung.
Die Rechtsnatur des gewählten Instruments - eine Empfehlung des Rates - ist einmal durch die Art des Themas begründet, welches, wie unten gezeigt wird, in starkem Masse nahelegt einem nicht verbindlichen Instrument den Vorzug zu geben. Zum andern ist eine Empfehlung des Rates unter Berücksichtigung u.a. der Auffassung des Europäischen Parlaments, wonach der Status dieses Instruments ausreichend sein sollte, um eine Wirkung auf alle Parteien zu haben, eine angemessenere Wahl als eine Empfehlung der Kommission.

II. KONTEXT

A. Vorgeschichte und Vorbereitungen

4. Am 24. Juni 1976 ersuchte die Dreierkonferenz die Regierungen und die Sozialpartner, geeignete Maßnahmen zu treffen, um die Vermögensbildung der Arbeitnehmer zu fördern. Die in den Jahren danach in enger Zusammenarbeit mit Sachverständigen der Regierungen und den Sozialpartnern auf der Grundlage eines vom Rat (Soziale Angelegenheiten) erteilten Mandats geleistete Arbeit führte zu einem Memorandum über die Beteiligung der Arbeitnehmer an der Vermögensbildung, das die Kommissionim August 1979 genehmigte. Dieses Memorandum beinhaltete keine formellen Vorschläge der Kommission, sondern zwei recht unterschiedliche Komplexe von Leitlinien, wobei der erste auf eine Verstärkung des sozialen Aspekts der Förderung des individuellen Sparens und der zweite auf einen Ausbau der Systeme zur finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer abzielte.

5. Wichtigste Folge dieses Memorandums und seiner Ergänzung von 1983 war eine Entschließung des Europäischen Parlaments vom Oktober 1983, in der das EP den Ansatz des Memorandums unterstützte und die Kommission aufforderte, eine einschlägige Empfehlung auszuarbeiten. Die Kommission konnte aufgrund anderer Prioritäten in ihrem Arbeitsprogramm diesem Ersuchen in den nachfolgenden Jahren nicht entsprechen, das Thema fand jedoch weiterhin im Europäischen Parlament Beachtung.

6. In der im Aktionsprogramm enthaltenen Absichtserklärung, ein Gemeinschaftsinstrument für den Bereich der kapitalmäßigen und sonstigen finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer vorzulegen, umriß die Kommission einen Ansatz, der sich von dem Ansatz des vorangehenden Jahrzehnts unterscheidet und die neuesten Entwicklungen sowie die in diesem Bereich derzeit in der EG verfolgten Politiken berücksichtigt. Anstatt den Versuch zu unternehmen, alle Aspekte der allgemeinen Vermögensbildungspolitik oder der der Bevölkerung insgesamt bzw. bestimmten Einkommensgruppen außerhalb des Beschäftigungskontexts gebotenen Anreize zu erfassen, soll sich das Instrument auf die Beteiligung der Arbeitnehmer an den Gewinnen und am Kapitalzuwachs ihres Unternehmens sowie auf die Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer konzentrieren.

7. Im Rahmen der Vorbereitungen für dieses Gemeinschaftsinstrument förderte die Kommission ein Forschungsvorhaben am Europäischen Hochschulinstitut in Florenz, das speziell mit dem Ziel durchgeführt wurde, einen Überblick über den derzeitigen Stand bei der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer in der EG zu erhalten. Die Ergebnisse dieses Projekts werden im sog. "PEPPER-Bericht" beschrieben (wobei PEPPER für "Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results" = Förderung der Gewinn- und Betriebsergebnisbeteiligung der Arbeitnehmer steht). In den nachstehenden beschreibenden Kapiteln (B.-F.) sind die wichtigsten Ergebnisse des Berichts zusammengefaßt. Hinsichtlich näherer Angaben, Literaturverweise usw. ist der Bericht selbst einzusehen (Beiheft 3/91 zu "Soziales Europa").

8. Bei den beiden wichtigsten Konkurrenten der EG auf den Weltmärkten, den USA und Japan, sind Systeme der finanziellen Beteiligung bereits wesentlich weiter verbreitet als in der Gemeinschaft.

Einigen Schätzungen für die USA zufolge ist die Zahl der Gewinnbeteiligungspläne in den USA im Zeitraum 1977-1987 von 300 000 auf 500 000 angestiegen. Schon 1978 gab es eingetragene Gewinnbeteiligungssysteme, die etwa 17 Millionen Arbeitnehmer erfaßten. Durch Steuervergünstigungen wurde eine spezielle Form der finanziellen Beteiligung, nämlich Programme zur Entwicklung des Aktienbesitzes in Arbeitnehmerhand, gefördert; die Zahl dieser Employee Stock Ownership Plans (ESOPs) nahm ganz erheblich zu: 1990 gab es rund 10 000 ESOPs, die etwa 10 Millionen Arbeitnehmer erfaßten.

In Japan hat die finanzielle Beteiligung der Arbeitnehmer bereits eine lange Tradition, auch wenn die Systeme in einigen Merkmalen von den im Westen üblichen abweichen mögen. Die Gewinnbeteiligung ist bei japanischen Unternehmen weit verbreitet; die Gewinnanteile werden im allgemeinen zweimal jährlich ausgezahlt und erreichen schätzungsweise 25 % der Gesamteinkünfte der Arbeitnehmer. Vielfach werden die Mitarbeiter auch ermutigt, Aktien des Unternehmens zu erwerben. Bisweilen wird die Ansicht vertreten, daß die geringe Arbeitslosigkeit und die niedrige Inflationsrate in Japan auf die Gewinnbeteiligung zurückzuführen seien; dabei dürfte es sich aber um eine zu starke Vereinfachung handeln.

B. Typologie der Systeme zur finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer

9. Es gibt eine Vielzahl unterschiedlicher Formen der Beteiligung der Arbeitnehmer am Unternehmenserfolg. Diese können zwei Hauptkategorien zugeordnet werden, die nebeneinander existieren und sich in manchen Fällen auch überschneiden können: Gewinnbeteiligung und Kapitalbeteiligung.

B-1 Gewinnbeteiligung

10. "Gewinnbeteiligung" bedeutet streng genommen die Aufteilung der Gewinne eines Unternehmens auf die Erbringer von Kapital und Arbeit - in dem Sinne, daß die Arbeitnehmer neben ihrem festen Lohn ein variables Einkommenselement erhalten, das direkt an den Gewinn oder eine andere Meßgröße des Unternehmenserfolgs gebunden ist. Die Gewinnbeteiligung verhilft den Arbeitnehmern zu einem regelmäßig anfallenden Bonus, der aus dem Gewinn gezahlt wird, der normalerweise allein dem Kapital zugewiesen würde. Im Gegensatz zu herkömmlichen, an die persönliche Leistung geknüpften Prämien (z. B. Akkordzuschlägen) handelt es sich bei der Gewinnbeteiligung um ein kollektives System, das allen oder zumindest einer großen Gruppe von Mitarbeitern zugute kommt.

In der Praxis kann die Gewinnbeteiligung verschiedene Formen aufweisen. Auf Unternehmensebene kann sie den Arbeitnehmern einen sofortigen oder einen zeitlich aufgeschobenen Vorteil verschaffen; sie kann in bar ausgezahlt oder in Aktien oder sonstigen Wertpapieren abgegolten werden, sie kann aber auch in einer Zuweisung zu einem speziellen Fonds bestehen, der zugunsten der Arbeitnehmer angelegt wird. Auf überbetrieblicher Ebene führt Gewinnbeteiligung zur Bildung gesamtwirtschaftlich oder regional angelegter Arbeitnehmerfonds.

Bei der geldmäßigen Gewinnbeteiligung errechnet sich die Prämie der Arbeitnehmer unmittelbar aus einer Meßgröße des Unternehmenserfolgs (Gewinn, Umsatz, Wertzuwachs usw.), und in den meisten Fällen erfolgt eine sofortige Auszahlung. Es kann in dieser Kategorie aber auch Systeme mit aufgeschobenem Mittelzufluß geben: wenn z. B. ein bestimmter Prozentsatz des Unternehmensgewinns einem Betriebs- oder Unternehmensfonds zugewiesen wird, der dann im Namen der Arbeitnehmer angelegt wird. Eine weitere Unterscheidung besteht zwischen Gewinn- und Leistungsbeteiligung (obwohl beide Formen eng verwandt sind); bei der Leistungsbeteiligung handelt es sich in der Regel um ein Gruppen-Anreizsystem, das an den Produktivitätszuwachs, Kosteneinsparungen oder andere Merkmale gebunden ist, die jeweils enger gefaßt sind als die Ertragskraft des Unternehmens.

Bei der Gewinnbeteiligung in Form von Aktien (oder sonstigen Kapitalanteilen) erhalten die Arbeitnehmer in einem bestimmten Verhältnis zum Gewinn oder einer anderen Meßgröße des Unternehmenserfolgs einen Teil der Aktien usw. des Unternehmens, in dem sie arbeiten. Diese Aktien bleiben in der Regel für einen gewissen Zeitraum "eingefroren", vor dessen Ablauf die Arbeitnehmer ihre Anteile nicht veräußern können. Im Hinblick auf diese Sperrfrist wird für die Gewinnbeteiligung in Form von Kapitalanteilen häufig der Begriff "aufgeschobene Gewinnbeteiligung" benutzt.

B-2 Kapitalbeteiligung

11. Der Besitz von Aktien usw. ihres Unternehmens (z. B. durch den Erwerb sog. Belegschaftsaktien) vermittelt den Arbeitnehmern aufgrund ihres Anteils am Kapital eine indirekte Beteiligung am Betriebsergebnis, und zwar entweder über die ausgeschütteten Dividenden oder über die Wertsteigerung der von ihnen gehaltenen Anteile oder aber über eine Kombination beider Varianten. Derartige Beteiligungsmodelle sind zwar nicht direkt an den Gewinn gebunden, dennoch besteht ein enger Zusammenhang mit der Ertragskraft des Unternehmens, so daß die Arbeitnehmer auch hier am Wachstum und an den Gewinnen des Unternehmens teilhaben können.

Die kapitalmäßige Beteiligung der Arbeitnehmer kann sowohl individuell als auch kollektiv, unternehmensintern, wie auch überbetrieblich organisiert sein. Der Entwurf der Empfehlung konzentriert sich allerdings hauptsächlich auf Kapitalbeteiligungssysteme, die ausdrücklich zu dem Zweck eingerichtet wurden, den Arbeitnehmern ein an den Erfolg des Unternehmens gebundenes zusätzliches Einkommen zu verschaffen.

Die Kapitalbeteiligung von Arbeitnehmern kann viele Formen aufweisen. In der Regel wird ein Teil der Aktien oder sonstigen Kapitalanteile des Unternehmens für die Belegschaft reserviert und zu Vorzugsbedingungen angeboten; oder den Arbeitnehmern wird eine Option erteilt, Aktien ihres Unternehmens nach Ablauf einer bestimmten Zeit mit steuerlichen Vorteilen zu erwerben. Eine weitere Variante sind die sogenannten ESOPs (Employee Share Ownership Plans), bei denen einer Treuhandstelle Mittel bereitgestellt werden, um Aktien usw. der Arbeitgebergesellschaft zu erwerben, die dann regelmäßig den ESOP-Konten der einzelnen Arbeitnehmer zugeteilt werden. Eine Sonderform der Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer sind Übernahmen von Unternehmen durch ihre Belegschaft (Workers' buy-outs).

In der Literatur wird der allgemeine Begriff "Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer" vielfach verwendet, um sowohl die Gewinnbeteiligung in Form von Kapitalanteilen als auch die eigentliche Kapitalbeteiligung zu bezeichnen; der Begriff "Gewinnbeteiligung" wird manchmal nicht nur für die Gewinbeteiligung im strengen Sinn einer gewinnabhängigen Prämienzahlung, sondern auch für die Gewinnbeteiligung in Form von Kapitalanteilen benutzt. Auch individuelle und kollektive Formen der Kapitalbeteiligung sind nicht immer scharf voneinander abgegrenzt.

Der vorliegende Empfehlungsentwurf bezieht sich in erster Linie auf diejenigen Systeme, die folgende Eigenschaften aufweisen: sie sind betriebsintern (d. h. innerhalb eines Betriebs oder Unternehmens angewandt); kollektiv (der Gesamtheit oder einem großen Teil der Belegschaft zugänglich); kontinuierlich (regelmäßig angewandt); und gewähren den Arbeitnehmern (direkt oder indirekt) eine Beteiligung an irgendeinem Maß des Unternehmenserfolgs.

C. Systeme der finanziellen Beteiligung in der Wirtschaftstheorie

12. In den 80er Jahren entwickelte sich in Expertenkreisen eine lebhafte Debatte über die möglichen Auswirkungen von Systemen der finaziellen Beteiligung. Von den Befürwortern entsprechender Systeme wurden drei Haupttypen von positiven Auswirkungen angeführt.

Das erste Argument ist der Leistungsanreiz, von dem erwartet wird, daß er eine Steigerung der Arbeitsproduktivität und der Gesamteffizienz der Unternehmen bewirkt. Ein System, das den Arbeitnehmern ein direkt an den Unternehmenserfolg gebundenes Einkommen gewährt, soll zu höherer Motivation und Leistungsbereitschaft, stärkerer Identifizierung der Arbeitnehmer mit ihrem Unternehmen, weniger Fehlzeiten und Fluktuation, weniger betriebsinternen Konflikten und Spannungen zwischen Betriebsleitung und Belegschaft sowie Verbesserungen in der Arbeitsorganisation führen.

Weitere mögliche Auswirkungen sind ein Beitrag zu größerer sozialer Gerechtigkeit bei der Verteilung des Einkommens insgesamt sowie eine Absicherung gegen den Opportunismus des Management durch die Förderung eines gemeinsamen vermögensmaximierenden Verhaltens. Eher indirekt damit im Zusammenhang stehen Auswirkungen und Ziele wie z. B. eine Verbesserung der Grundkenntnisse der Arbeitnehmer im Bereich der Betriebswirtschaft oder die Förderung positiver Einstellungen gegenüber mehr betrieblicher Demokratie.

Das zweite theoretische Argument lautet, daß die Gewinnbeteiligung eine größere Lohnflexibilität mit sich bringt. Durch eine häufigere Lohnanpassung führt die Gewinnbeteiligung wahrscheinlich zu einer stetigeren Beschäftigungspolitik und kann somit den Druck hinsichtlich der Freisetzung von Arbeitskräften vermindern.

Zusätzlich zu den auf Unternehmensebene erwarteten Auswirkungen könnte die Gewinnbeteiligung nach Ansicht einiger Volkswirtschaftler (J. Vanek und M. Weitzman) auch stabilisierende makroökonomische Auswirkungen haben. Eine "Beteiligungswirtschaft", in der die Entlohnung der Arbeitnehmer aus einem Grundlohn und einem Gewinnanteil besteht, könnte gegenüber einer "Lohnwirtschaft" wesentliche Vorteile bieten. Da die Unternehmen den Grundlohn und nicht die Gesamtentlohnung als die für sie relevanten Grenzkosten

des Faktors "Arbeit" betrachten würden, würden durch die Gewinnbeteiligung die Grenzkosten der Beschäftigung zusätzlicher Arbeitskräfte reduziert, so daß nicht nur mehr Arbeitskräfte eingestellt würden, sondern auch die Gesamtwirtschaft zur Vollbeschäftigung geführt würde. Dann könnten monetäre Maßnahmen zur Bekämpfung der Inflation eingesetzt werden, ohne befürchten zu müssen, Arbeitsplätze zu gefährden.

13. Auch gegen die Systeme zur finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer werden in der Literatur eine Reihe von miteinander verknüpften Argumenten vorgebracht, insbesondere:

a) **Schwächung der Eigentumsrechte.** Die zu der sog. Property Rights School gehörenden Autoren argumentieren, daß gesetzgeberische Maßnahmen zur Förderung irgendeiner Art von wirtschaftlicher Demokratie eine fortgesetzte Aushöhlung der Eigentumsrechte darstellen, bei der die Machtmittel des Staats eingesetzt werden, um Vermögenswerte von den Kapitaleignern auf die Arbeitnehmer zu übertragen. Die Gewinnbeteiligung wird somit als reines Umverteilungssystem gesehen, bei dem Vermögen "konfisziert" werden soll, ohne echte Anreize schaffen zu können. Infolge des Verlusts an Kontrolle seitens der Betriebsleitungen und der Schwächung der Autorität der Kapitaleigner bei gleichzeitiger stärkerer Forderung nach einer Mitbestimmung der Arbeitnehmer erwarten sie eine starke negative Korrelation zwischen der Beteiligung der Arbeitnehmer und ihrer Leistung. Darüber hinaus befürchten sie, daß dort, wo die Arbeiter einen Teil des Gewinns erhalten, weniger Überschüsse verbleiben, die für die Reinvestition verfügbar sind, was sich wiederum negativ auf das Wachstum und die zukünftige Beschäftigung auswirken kann.

b) **Unwirksamkeit von Gruppenanreizen.** Es wird auch die Meinung vertreten, daß Leistungsanreize verwässert werden, wenn sie sich an eine Gruppe wenden, d. h. wenn sie an die Leistung der Gruppe geknüpft sind, und daß daher Gruppenanreize im allgemeinen wirkungslos sind. Bei der Gewinnbeteiligung erhielte der einzelne Arbeitnehmer nur einen kleinen Bruchteil des durch seine Anstrengung erzielten zusätzlichen Gewinns, was geradezu eine Einladung zum "Trittbrettfahren" sei; auch ergäben sich Schwierigkeiten bei der Überwachung des Beitrags der einzelnen Mitarbeiter. Das in stärkerem Maße kooperative Verhalten, das sich aus der Anwendung von Systemen der finanziellen Beteiligung ergeben sollte (besonders, wenn sie mit einer gewissen Mitbestimmung einhergehen), könnte jedoch einen Ausgleich für diese negativen Effekte schaffen.

c) **Zusätzliche Risiken.** Systeme der Ergebnisbeteiligung können die Arbeitnehmer auch mit unvertretbaren Risiken belasten. Wegen der physischen Unmöglichkeit, ihre Arbeitskraft in verschiedenen Wirtschaftszweigen und Unternehmen einzusetzen (also zu diversifizieren, wie es Kapitalanleger tun können), müssen sie "alles auf eine Karte setzen", so daß für die Arbeitnehmer neben dem Arbeitsplatzrisiko noch ein zusätzliches Einkommensrisiko besteht, insbesondere, wenn eine (direkte oder indirekte) Beteiligung an vom Arbeitgeber ausgegebenen Aktien oder Anleihen eingeführt wird. Dieses zusätzliche Risiko kann jedoch durch die von der Gewinnbeteiligung zu erwartende höhere

Sicherheit der Arbeitsplätze aufgewogen werden, auch kann das Risiko für die Arbeitnehmer verringert werden, wenn sie von Unternehmergewinnen und -verlusten im weiteren Sinn ausgenommen bleiben; in einigen Fällen können möglicherweise auch Versicherungen zur Minderung der Risiken (aber auch möglicher Einkünfte) beitragen.

Insgesamt hat die theoretische Diskussion über Systeme der finanziellen Beteiligung bisher nicht zu unwiderleglichen Argumenten für oder gegen solche Systeme geführt. Eine eingehendere Prüfung der Praxis dieser Systeme dürfte hier mehr Anhaltspunkte liefern (siehe Abschnitte 20 bis 30).

D. Rechtliche und steuerliche Rahmenbedingungen für Systeme der Ergebnisbeteiligung in der EG

D-1 Allgemeine Aspekte

14. Hinsichtlich der rechtlichen und steuerlichen Stellung der Systeme der finanziellen Beteiligung in den EG-Ländern ergibt sich ein sehr heterogenes Bild. Die in Frankreich gemachten Erfahrungen mit einer Gesetzgebung, die seit 1967 für Unternehmen einer gewissen Größe die aufgeschobene Gewinnbeteiligung (Beteiligung der Mitarbeiter am Wachstum des Unternehmens) zwingend vorschreibt, stehen in krassem Gegensatz zu dem freiwilligen Charakter der Modelle der Ergebnisbeteiligung in allen anderen EG-Ländern. Aber auch zwischen den Ländern, in denen solche Systeme von den Unternehmen auf freiwilliger Basis eingeführt werden, gibt es bei den rechtlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen sehr erhebliche Unterschiede, insbesondere bei den Bedingungen für die Inanspruchnahme der vom Staat gebotenen Steuervergünstigungen und sonstigen Anreize.

Derzeit verfügen nur zwei EG-Länder über eine umfassende Gesetzgebung mit spezifischen gesetzlichen Regelungen für die verschiedenen Arten der Ergebnisbeteiligung: Frankreich seit 1959 und das Vereinigte Königreich seit 1978. In den meisten anderen Ländern wurden eher partielle Regelungen getroffen.

So gibt es in Belgien, Dänemark, Deutschland, Griechenland, Irland, Portugal und den Niederlanden für einige Arten von Systemen der finanziellen Beteiligung steuerliche Vergünstigungen. Die bisher getroffenen Maßnahmen betreffen aber nur eine begrenzte Anzahl spezifischer Formen der Ergebnisbeteiligung, und in den meisten Fällen sind die gewährten Steuervorteile auch eher geringfügig. Hinzu kommt, daß diese Bestimmungen häufig nur als Teil einer umfassenderen Regelung (z. B. der Vorschriften über Sparprogramme in Deutschland und den Niederlanden oder des Gesellschaftsrechts in Belgien) erlassen wurden.

In Italien, Luxemburg und Spanien existieren keine speziellen Rechtsvorschriften für den Bereich der finanziellen Beteiligung, und dementsprechend gibt es hier derzeit auch keine besonderen Steuervergünstigungen. Gewisse Bestimmungen in allgemeineren Gesetzen lassen jedoch die Möglichkeit einer Einführung von Systemen der Ergebnisbeteiligung offen, und in einigen dieser Länder (insbesondere in Spanien) sind die rechtlichen Rahmenbedingungen hierfür auch keineswegs ungünstig.

D-2 Förderung bestimmter Formen der Ergebnisbeteiligung

15. Gegenstand der Förderung durch staatliche Maßnahmen und insbesondere durch Steuervergünstigungen sind derzeit vor allem die verschiedenen Formen der kapitalmäßigen Beteiligung der Arbeitnehmer und (in geringerem Maße) die aufgeschobene Gewinnbeteiligung. Die bar ausgezahlte, geldmäßige Gewinnbeteiligung wird z. Z. nur in einigen wenigen EG-Ländern aktiv gefördert.

16. Staatliche Maßnahmen zur Förderung verschiedener Arten der Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer sind in allen Ländern anzutreffen, in denen es überhaupt eine offizielle Förderung irgendeiner Art von Ergebnisbeteiligung gibt. In manchen Ländern ist sie die einzige oder die hauptsächliche Form der finanziellen Beteiligung, die eine bevorzugte Behandlung erfährt.

So werden z. B. in Belgien steuerliche Anreize derzeit ausschließlich für verschiedene Formen der Kapitalbeteiligung gewährt; die 1984 in Deutschland eingeführten neuen steuerlichen Regelungen verfolgten in erster Linie den Zweck, die einzelnen Arbeitnehmer zu ermutigen, sich am Kapital ihres Unternehmens zu beteiligen; in Irland gilt eines der beiden bisher beschlossenen Gesetze der gezielten Förderung einer bestimmten Form der kapitalmäßigen Beteiligung der Mitarbeiter, und zwar den Stock Options (Arbeitnehmer-Bezugsrechten).

Auch in anderen Ländern fehlt es keineswegs an Maßnahmen zur Förderung der kapitalmäßigen Beteiligung der Mitarbeiter. In Dänemark wird der Verkauf von Aktien des Unternehmens an Belegschaftsmitglieder zu Vorzugsbedingungen schon seit 1958 gefördert. In Frankreich existieren Steuervergünstigungen für eine ganze Reihe verschiedener Kapitalbeteiligungsmodelle, insbesondere für Stock Options (seit 1970), für den Verkauf von Aktien zu Vorzugsbedingungen (seit 1973), für die kostenlose Ausgabe von Belegschaftsaktien (seit 1980), für Mitarbeiter-Investmentfonds (seit 1983) und für Betriebsübernahmen durch die Belegschaft (seit 1984). In Griechenland sind 1987 die rechtlichen Hindernisse für die kostenlose Ausgabe von Belegschaftsaktien gefallen, und seither wird die Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter (einschließlich der Stock Options) durch eine Reihe gesetzlicher Regelungen begünstigt. In Portugal wurde die Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter im Rahmen der Privatisierungsmaßnahmen von 1990 besonders gefördert. Im Vereinigten Königreich werden durch steuerliche Maßnahmen eine Anzahl spezifischer Kapitalbeteiligungsmodelle gefördert, darunter die sog. BOGOF-Systeme ("Buy One, Get One Free", eingeführt 1978), allen Mitarbeitern angebotene Stock Options (das seit 1980 geförderte SAYE-System - "Save As You Earn"), individuell gewährte Stock Options (seit 1987) und ESOPs (Employee Share Ownership Systems, seit 1989).

17. Die aufgeschobene Gewinnbeteiligung besteht zumeist darin, daß den Mitarbeitern als Gewinnanteil Aktien (oder sonstige Wertpapiere) des Unternehmens zugeteilt werden, die dann für einen gewissen Zeitraum eingefroren werden, oder daß die Gewinnanteile einem zugunsten der Arbeitnehmer angelegten Investmentfonds zugeleitet werden. Diese Art der Ergebnisbeteiligung wird in mehreren Ländern gefördert (Dänemark, Frankreich, Deutschland, Irland, Niederlande und Vereinigtes Königreich). In Dänemark wird die Ausgabe von Arbeitnehmeraktien oder -schuldverschreibungen im Rahmen eines

Gewinnbeteiligungssystems seit 1958 steuerlich begünstigt. In Frankreich wurde mit einem Gesetz von 1967 für alle Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten die Beteiligung der Arbeitnehmer am Wachstum des Unternehmens vorgeschrieben (diese Verpflichtung wurde 1990 auf alle Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten ausgedehnt); nach diesem System wird ein Teil des Gewinns einem speziellen Unternehmensfonds zugeführt, der dann zugunsten der Mitarbeiter angelegt wird; die Beiträge sind sowohl für die Unternehmen als auch für die Mitarbeiter steuer- und sozialabgabenfrei. In Deutschland werden seit Anfang der 60er Jahre spezielle Investmentfonds gefördert, die z. T. eine Kombination aus Beiträgen der Unternehmen und Ersparnissen der Mitarbeiter darstellen - wobei letztere bis zu einer bestimmten Höhe steuerfrei sind; eine gezielte Direktinvestition in Produktivkapital wird staatlicherseits jedoch erst seit 1984 gefördert. Eine Förderung der Gewinnbeteiligung in Form von Kapitalanteilen durch Steuerbefreiung oder -ermäßigung gibt es sowohl im Vereinigten Königreich (seit 1978) als auch in Irland (seit 1982); in beiden Fällen sind die Vergünstigungen an die Bedingung geknüpft, daß die Aktien oder sonstigen Anteile für eine bestimmte Zeit unter treuhänderischer Verwaltung bleiben. In den Niederlanden gelten seit den 60er Jahren für die Gewinnbeteiligung geringfügige Steuervorteile, vorausgesetzt, daß die Gewinnanteile für eine bestimmte Zeit auf Sonderkonten eingefroren werden.

18. Die <u>bargeldmäßige (sofort ausgezahlte) Gewinnbeteiligung</u> schließlich wird nur in zwei Mitgliedstaaten der EG durch spezielle gesetzliche Regelungen aktiv gefördert: in Frankreich (seit 1959) und im Vereinigten Königreich (seit 1987). In Griechenland und Portugal gibt es zur Förderung dieser Art der Ergebnisbeteiligung zwar keine speziellen Regelungen, die allgemeineren Vorschriften enthalten aber Bestimmungen, aus denen sich sowohl für die Unternehmen als auch für die beteiligten Arbeitnehmer gewisse Steuervorteile ergeben. In den Rechtsvorschriften anderer Länder findet sich für diese Art der Gewinnbeteiligung überhaupt keine Unterstützung; diese Feststellung gilt insbesondere für Belgien, Deutschland und die Niederlande, wo Unternehmen, die derartige Modelle einführen, hohe Steuern und Sozialabgaben zu entrichten haben.

19. Somit handelt es sich bei den derzeit durch staatliche Maßnahmen geförderten Modellen in der großen Mehrheit um Systeme, die den Arbeitnehmern die Möglichkeit geben, Kapitalanteile ihres Unternehmens zu erwerben - sei es automatisch (wie bei der Gewinnbeteiligung durch Kapitalanteile oder im Fall der Ausgabe von Belegschaftsaktien) oder durch Anreize zur freiwilligen Kapitalbeteiligung (durch Kauf von Aktien oder sonstigen Kapitalanteilen). Dies ist offenbar ein Ausdruck der von den einzelnen Regierungen und den Unternehmen verfolgten gemeinsamen und in Wechselwirkung zueinander stehenden Zielsetzungen. Mit obligatorischer Festlegung der Anteile und sonstigen Wiederverkaufsbeschränkungen sind die meisten der derzeit geförderten Systeme in erster Linie auf die Sparleistung ausgerichtet - ob nun ein Teil des Gewinns einem besonderen Unternehmens- oder Treuhandfonds zugeführt wird oder die Arbeitnehmer von sich aus einen Beitrag zur betrieblichen Vermögensbildung leisten.

E. Systeme der finanziellen Beteiligung in der Praxis

E-1 Allgemeine Aspekte

20. In der Praxis sind von Land zu Land sehr verschiedenartige Typen von Systemen der Ergebnisbeteiligung anzutreffen, darunter Barprämien, aufgeschobene Gewinnbeteiligung durch Kapitalanteile oder in anderer Form sowie eine Anzahl spezifischer Modelle der Beteiligung der Arbeitnehmer am Betriebskapital, wie z. B. die kostenlose Ausgabe von Belegschaftsaktien, der Verkauf von Kapitalanteilen zu Vorzugsbedingungen, Stock Options für alle Belegschaftsmitglieder oder nur für Führungskräfte, Arbeitnehmerkapitalpläne (ESOPs und ESOTs) und Betriebsübernahmen durch die Belegschaft. Die größte Vielfalt von Systemen findet sich im Vereinigten Königreich und in Frankreich.

In den Ländern, in denen bestimmte Formen der Ergebnisbeteiligung staatlich gefördert werden, sind diese offiziell geförderten Typen tatsächlich auch zugleich diejenigen, die von den Unternehmen am meisten praktiziert werden. So hat die bevorzugte steuerliche Behandlung der Kapitalbeteiligung bzw. der aufgeschobenen Gewinnbeteiligung (in Belgien, Frankreich, Deutschland, Irland und im Vereinigten Königreich) allem Anschein nach dazu geführt, daß diese Formen auch in der praktischen Anwendung überwiegen.

In Belgien genießt derzeit allein die Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer eine gewisse gesetzliche Förderung, und sie ist auch die von den Unternehmen hauptsächlich praktizierte Form der Ergebnisbeteiligung; wegen der ungünstigen und zudem ungewissen steuerlichen Behandlung der anderen Modelle findet die Gewinnbeteiligung nur relativ wenig Anwendung. In Frankreich ist die geldmäßige Gewinnbeteiligung zwar schon seit mehr als drei Jahrzehnten institutionalisiert, dennoch machte 1986 die Zahl der Betriebsvereinbarungen über eine solche Gewinnbeteiligung lediglich 20 % der Vereinbarungen über Kapitalbeteiligung aus (zumal letztere zwingend vorgeschrieben war); darüber hinaus werden die französischen Arbeitnehmer durch die Gesetzgebung von 1986 ausdrücklich dazu ermuntert, ihre Barprämien im Sparfonds ihres Unternehmens anzulegen (der dann reinvestiert wird - vielfach in Kapitalanteilen des betreffenden Unternehmens). In Deutschland ist die Beteiligung der Arbeitnehmer am Unternehmenskapital die vorherrschende Form der Ergebnisbeteiligung; in den Unternehmen, die Systeme der finanziellen Beteiligung anwenden, besitzen 80 % der Mitarbeiter Kapitalanteile. In Irland gibt es Steuervergünstigungen derzeit lediglich für die Gewinnbeteiligung in Form von Aktien oder sonstigen Kapitalanteilen und für Stock Options, und diese beiden Formen sind auch am meisten verbreitet. Im Vereinigten Königreich gehören gegenwärtig 84 % aller gemeldeten Systeme zu dieser Kategorie (72 % sind verschiedene Formen der Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter, 12 % Gewinnbeteiligung in Form von Kapitalanteilen), lediglich 16 % sind gewinnabhängige Lohnsysteme.

In Ländern ohne spezifische Gesetzgebung über die Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer (Italien, Luxemburg, Spanien) und auch dort, wo die entsprechenden Anreize nur begrenzten Umfang haben oder erst vor kurzer Zeit eingeführt wurden (in Dänemark, Griechenland, Portugal und den Niederlanden) ist die von den Unternehmen vorwiegend praktizierte Form der Ergebnisbeteiligung anscheinend immer noch die geldmäßige Gewinnbeteiligung.

E-2 Verbreitung der Systeme

21. In letzter Zeit ist bei den verschiedenen Formen von Systemen der finanziellen Beteiligung in den meisten EG-Ländern eine beträchtliche Zunahme zu beobachten. Am meisten verbreitet ist die Ergebnisbeteiligung derzeit in Frankreich, wo es mehr als 10 000 Betriebsvereinbarungen über eine Beteiligung der Arbeitnehmer am Wachstum des Unternehmens und dazu noch weitere 7 000 Vereinbarungen über eine geldmäßige Gewinnbeteiligung gibt. Im Vereinigten Königreich gibt es z. Z. über 7 000 aktive Systeme verschiedener Art, eingeführt von knapp 30 % aller britischen Unternehmen (20 % haben zumindest ein der Gesamtbelegschaft zugute kommendes System, weitere 9 % haben Systeme nur für ihre Führungskräfte). Am weitesten verbreitet sind im VK (mit über 4 300 Programmen) die individuellen, d. h. auf einen bestimmten Personenkreis beschränkten Stock Options, gefolgt von 1 200 Systemen mit geldmäßiger Gewinnbeteiligung, etwa 900 Stock-Option-Plänen für alle Mitarbeiter, 900 Fällen von Gewinnbeteiligung in Form von Kapitalanteilen und nur etwa 20 ESOPs.

In den anderen Ländern werden Systeme der Ergebnisbeteiligung generell weniger angewandt. Für einige dieser Länder ist man bisher auf Schätzungen angewiesen, die - hauptsächlich wegen der unterschiedlichen Definitionen - z. T. stark voneinander abweichen.

In Irland gibt es derzeit etwa 250 registrierte Systeme, 60 % davon betreffen Stock Options, bei 40 % geht es um Gewinnbeteiligung in Form von Kapitalanteilen. In Dänemark schätzt man die Gesamtzahl der aktiven Systeme auf nur 200, zumeist in Form der geldmäßigen Gewinnbeteiligung. In Deutschland haben rund 1 600 Unternehmen Systeme zur finanziellen Beteiligung ihrer Mitarbeiter eingeführt; wenn man jedoch auch die informellen und weniger regelmäßigen Regelungen mit einschließt, kommt man vielleicht auf insgesamt 5 000 Betriebe, die irgendeine Form von Ergebnisbeteiligung praktizieren. Für Italien schätzt man, daß derzeit 25 % der großen Unternehmen ihren Arbeitnehmern eine variable Vergütung gewähren, die allerdings nur in einigen wenigen Fällen direkt an irgendeinen Indikator des Unternehmenserfolgs gebunden ist; außerdem haben in den letzten Jahren etwa 30 börsennotierte Unternehmen ihren Mitarbeitern zu Vorzugsbedingungen Aktien verkauft. In den Niederlanden praktizieren gegenwärtig etwa 30 % der Unternehmen ähnliche Systeme, aber nur bei etwa 6 % kann man von einer "echten" Gewinnbeteiligung sprechen. Über die Verbreitung der Gewinnbeteiligung in Belgien liegen derzeit keine Schätzungen vor; für den Bereich der Kapitalbeteiligung weiß man, daß 1989 20 börsennotierte Unternehmen ihren Mitarbeitern Aktien angeboten haben. In Luxemburg hat eine kürzlich durchgeführte Umfrage ergeben, daß 22 % der Unternehmen ihre Mitarbeiter "am Gewinn beteiligen", wobei allerdings die Form der Gewinnbeteiligung nicht spezifiziert war. In Spanien lassen sogar 44 % aller mittleren und großen Unternehmen ihren Mitarbeitern einen an den Unternehmenserfolg geknüpften variablen Lohnanteil zukommen, aber nur bei 6 % der Betriebe sind diese Zahlungen direkt an den Gewinn gebunden. Für die Anwendung von Systemen der finanziellen Beteiligung in Portugal und Griechenland gibt es z. Z. keinerlei Angaben.

Nicht alle Programme zur finanziellen Beteiligung der Mitarbeiter beinhalten tatsächlich eine direkte Beziehung zwischen dem Unternehmenserfolg und den Einkünften der Arbeitnehmer. Manchmal ist diese Beziehung nicht sehr ausgeprägt; dies gilt insbesondere für Spanien, Italien und die Niederlande.

E-3 Verteilung nach Unternehmensgröße und Wirtschaftszweig

22. Hinsichtlich der Bedeutung der Unternehmensgröße ist kein klares gemeinsames Muster zu erkennen. In Deutschland sind es hauptsächlich kleinere Betriebe, die eine finanzielle Beteiligung ihrer Mitarbeiter eingeführt haben, andererseits sind aber auch eine Anzahl großer Unternehmen (mit mehr als 10 000 Arbeitnehmern) beteiligt. Im Vereinigten Königreich sind bei den Unternehmen, die eines der als steuerbegünstigt anerkannten Systeme eingeführt haben, die größeren Firmen vorherrschend, während die kleineren Betriebe eher (steuerlich nicht anerkannte) geldmäßige Systeme praktizieren. In Frankreich findet man insofern eine Mischung von Systemen, als die Beteiligungssysteme zunächst für die größeren Unternehmen zwingend vorgeschrieben waren, während kleinere Firmen eher eine bargeldmäßige Gewinnbeteiligung eingeführt haben. In Belgien, Italien, Spanien und Portugal scheinen bei der Erfolgsbeteiligung größere Unternehmen vorherrschend.

Auch hinsichtlich der Verbreitung der Modelle nach Wirtschaftszweigen scheint es, daß entsprechende Systeme in den meisten Ländern in sehr vielen verschiedenen Branchen eingeführt werden, während sie in einigen Ländern (insbesondere in Luxemburg, Portugal und im Vereinigten Königreich) häufiger im Finanzsektor anzutreffen sind.

E-4 Zahl der beteiligten Mitarbeiter

23. In Frankreich und im Vereinigten Königreich finden Systeme der Erfolgsbeteiligung auf einen beachtlichen Prozentsatz der gesamten Arbeitnehmerschaft Anwendung. In diesem Land gelten die verschiedenen Arten der Ergebnisbeteiligung für insgesamt fast 6 Millionen Arbeitnehmer, von denen etwa 4 Millionen tatsächlich teilnehmen (ca. 18 % aller Beschäftigten). Dies ist nicht verwunderlich, denn Frankreich hat auf diesem Gebiet nicht nur die längste Tradition, hier wurden auch bestimmte Systeme für obligatorisch erklärt. Im Vereinigten Königreich sind 3,5 Millionen Arbeitnehmer zur Teilnahme an Systemen der finanziellen Beteiligung berechtigt, die Zahl der tatsächlich Begünstigten wird aber auf nur etwa 2 Millionen geschätzt (das sind ca. 8 % der Arbeitnehmerschaft).

In den anderen Ländern liegt der Anteil der beteiligten Arbeitnehmer niedriger. In den Niederlanden nahmen Mitte der 70er Jahre etwa 350 000 Arbeitnehmer an Gewinnbeteiligungssystemen teil (rund 7,4 % aller oder 12 % der im Marktsektor beschäftigten Arbeitnehmer). In Deutschland erfassen die verschiedenen Systeme der finanziellen Beteiligung derzeit insgesamt 1,3 Millionen Arbeitnehmer (etwa 5 % aller Arbeitnehmer). Für Irland gibt es keine offiziellen Zahlen; eine Schätzung besagt jedoch, daß augenblicklich an der Gewinnbeteiligung in Form von Aktien oder sonstigen Kapitalanteilen etwa 40 000 Arbeitnehmer teilnehmen (mehr als 3 % aller Mitarbeiter). In Italien erhalten etwa 2 % aller Beschäftigten eine an den Unternehmenserfolg gebundene variable Bezahlung.

Diese Schätzungen können jedoch u. U. zu hoch angesetzt sein, da in manchen Ländern einzelne Personen an mehreren Systemen gleichzeitig teilnehmen können. Auch sind diese Länderzahlen nicht direkt vergleichbar, zumal sie sich auf z. T. recht unterschiedliche Arten von Modellen beziehen. Nicht alle Systeme sind allen Mitarbeitern zugänglich, auch nehmen nicht notwendigerweise alle Arbeitnehmer tatsächlich daran teil. Die sog. individuellen Systeme für bestimmte Arbeitnehmergruppen, die in einigen Ländern (Vereinigtes Königreich, Irland) die bei weitem meistverbreitete Form der Ergebnisbeteiligung darstellen, kommen üblicherweise nur einem kleinen Teil der Mitarbeiter zugute (im Vereinigten Königreich in der Regel nicht mehr als 10 % der Belegschaften). Aber auch dort, wo Stock Options oder andere Systeme allen Arbeitnehmern zugänglich sind, ist die Beteiligung nicht immer besonders hoch. Während z. B. in Deutschland die Beteiligung der Arbeitnehmer an den angebotenen Systemen bei etwa 80 % liegt, beträgt im Vereinigten Königreich die Beteiligung an Stock Options im Rahmen des SAYE-Programms vielfach nicht mehr als 15 %.

E-5 Vorteile der Arbeitnehmer

24. Die den Arbeitnehmern aus Systemen der Gewinn- oder Kapitalbeteiligung erwachsenden Vergünstigungen halten sich derzeit zumeist in einem relativ engen Rahmen.

Es kommt kaum vor, daß der für die Gewinnbeteiligung vorgesehene Betrag 10 % der durchschnittlichen Einkünfte der Arbeitnehmer oder 5 % des Unternehmensgewinns übersteigt. In Frankreich beläuft sich der Gewinnanteil der Arbeitnehmer sowohl bei der bargeldmäßigen als auch bei der aufgeschobenen Gewinnbeteiligung auf etwa 3-4 % der Lohnsumme, in den Niederlanden macht der Gewinnanteil zwischen 4,5 und 6,5 % der Durchschnittseinkünfte der Arbeitnehmer aus. Im Vereinigten Königreich belaufen sich gewinnbezogene Zahlungen auf etwa 7 % des durchschnittlichen Einkommens der Arbeitnehmer, wobei dieser Prozentsatz bei einer Gewinnbeteiligung in Form von Kapitalanteilen jedoch für gewöhnlich nur bei 2-4 % liegt. In Italien gibt es einige Unternehmen, die ihren Mitarbeitern als variablen Lohnanteil recht beachtliche Beträge zahlen; die Branchendurchschnittswerte liegen aber zwischen 3 und 8 %, jeweils bezogen auf den nationalen Mindestlohn. In Spanien erreichen die variablen Zahlungen in Einzelfällen 10 oder gar 25 % der Gesamtbezüge, im allgemeinen betragen die an den Gewinn gebundenen Lohnanteile jedoch nicht mehr als 5 % der Personalkosten.

Bei den Programmen zur Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer betrug der Anteil der für die Belegschaft reservierten Aktien oder sonstigen Anteile - abgesehen von Aktienverkäufen im Rahmen von Privatisierungsmaßnahmen - in der Regel höchstens 5 % des gesamten ausgegebenen Aktienkapitals, und auch der auf den Kurs der Aktien gegebene Nachlaß war - wenn überhaupt - in der Regel eher gering.

E-6 Übersichtstabelle

25. Die beigefügte, auf den Erkenntnissen des PEPPER-Berichts basierende Übersichtstabelle vergleicht die in den Mitgliedstaaten der EG vorherrschende allgemeine Einstellung zur Ergebnisbeteiligung, die Gesetzgebung und die Steuervorteile, die von den Unternehmen am häufigsten praktizierten Systemtypen und - soweit vorhanden - sonstige einschlägige Daten (über die Zahl der Systeme

sowie der beteiligten Unternehmen und Arbeitnehmer; und über die durchschnittlichen Gewinnanteile je Arbeitnehmer und andere Vergünstigungen).

F. Erkenntnisse über die Wirkung von Systemen der finanziellen Beteiligung

26. Die Abschnitte 12 und 13 beinhalten die wichtigsten für und gegen Systeme der finanziellen Beteiligung vorgebrachten theoretischen Argumente. Im vorliegenden Kapitel werden die entsprechenden empirischen Erkenntnisse geprüft.

In den zugunsten von Modellen der Ergebnisbeteiligung vorgebrachten theoretischen Argumenten werden insbesondere die folgenden positiven Effekte angeführt: der Leistungsanreiz, von dem man sich eine höhere Arbeitsproduktivität und damit eine gesteigerte Ertragskraft der Unternehmen verspricht; und eine größere Flexibilität der Löhne, von der man erwartet, daß sie sowohl auf der Ebene der einzelnen Unternehmen als auch im gesamtwirtschaftlichen Rahmen zu einer stetigeren und/oder höheren Beschäftigung führen wird.

Zur Beurteilung der Auswirkungen von Systemen der Ergebnisbeteiligung stehen zwei Informationsquellen zur Verfügung: ökonometrische Bewertungen und Erhebungen über die Einstellung der Arbeitnehmer und der Unternehmen zu diesen Systemen.

Die daraus gewonnenen Erkenntnisse sind jedoch vorläufiger Art und sollten mit Vorsicht interpretiert werden. Einerseits ist zu bedenken, daß Erhebungen über die Einstellung der Beteiligten nur deren Ansichten über die Auswirkungen erfassen und nicht die Auswirkungen selbst. Andererseits sind ökonometrische Modelle zwar eine objektivere Informationsquelle, aber auch hier gibt es spezifische Probleme, so z. B. die starke Abhängigkeit der Ergebnisse von der Formulierung des Modells, von den effektiv benutzten Indikatoren und von den Bewertungsmethoden; ferner die Schwierigkeit, die Auswirkungen der Gewinnbeteiligung von denen anderer organisatorischer Faktoren und externer Ursachen zu unterscheiden, Unklarheiten hinsichtlich der Unterscheidung von Ursache und Wirkung usw.

F-1 Leistungsanreize

27. Bisher gibt es nur relativ wenige ökonometrische Studien über die Auswirkungen von Systemen der finanziellen Beteiligung, und diese konzentrieren sich ausschließlich auf drei Länder: Deutschland, das Vereinigte Königreich und Frankreich (wobei für letzteres lediglich eine einzige vorliegt). Die Ergebnisse für alle drei Länder lassen auf per Saldo positive Auswirkungen der Erfolgsbeteiligung auf die Motivation der Arbeitnehmer und ihre Produktivität schließen. Eine Bestätigung für die Existenz einer positiven Beziehung zwischen Gewinnbeteiligung und Produktivität findet sich auch in einer Reihe ähnlicher Studien aus den Vereinigten Staaten. Wegen der geringen Bedeutung der Gewinnbeteiligung für die Gesamteinkünfte der Arbeitnehmer könnten diese Auswirkungen jedoch im Augenblick noch relativ gering sein.

Es gibt kein bestimmtes Modell der Ergebnisbeteiligung, das gegenüber den anderen Formen von vornherein wesentliche Vorteile aufzuweisen hätte. Die bisher vorliegenden Erkenntnisse deuten jedoch darauf hin, daß bargeldbezogene Systeme u. U. eine stärkere Anreizwirkung haben als auf Aktien usw. beruhende Systeme. Diese Aussage findet ihre Bestätigung sowohl in ökonometrischen Bewertungen als auch in Untersuchungen über die Einstellung der Beteiligten. In einigen dieser Umfragen erwies sich die geldmäßige Gewinnbeteiligung als die bei weitem beliebteste Form der Ergebnisbeteiligung, während viele auf einer aufgeschobenen Gewinnbeteiligung oder Aktienbesitz in Arbeitnehmerhand basierenden Syteme das Ziel einer stärkeren Einbindung der Mitarbeiter-Aktionäre und ihrer stärkeren Identifizierung mit den Interessen des Unternehmens nicht erreicht haben. Diese Feststellung wird offenbar bestätigt durch die Tatsache, daß die Arbeitnehmer in Deutschland an den Kapitalbeteiligungsprogrammen keineswegs in vollem Umfang teilnehmen und auch dadurch, daß die Arbeitnehmer in Frankreich und Großbritannien vielfach dazu neigen, ihre Aktien so schnell wie möglich wieder zu verkaufen. Vom Standpunkt des einzelnen Arbeitnehmers gesehen, liegt der entscheidende Unterschied zwischen diesen beiden Modelltypen also offensichtlich in den Wiederverkaufsbeschränkungen; die Arbeitnehmer sind in der Regel mehr daran interessiert, ihren Gewinnanteil jederzeit in bar abheben zu können (und zwar unabhängig davon, daß bargeldmäßige Systeme im allgemeinen keine oder nur geringere Steuervorteile bieten).

Wenn daher, aus welchen Gründen auch immer, kapitalanteilbezogene Systeme bevorzugt werden, müssen diese gegenüber den bargeldmäßigen Systemen gewisse Vorteile bieten. Bei richtiger Ausgestaltung könnten Systeme auf Kapitalanteilbasis nicht nur ähnlich motivierende Wirkungen wie geldmäßige Systeme haben, sie könnten darüber hinaus auch eine dauerhaftere Bindung der Mitarbeiter bewirken. Tatsächlich gibt es Fälle, in denen Beteiligungssysteme in Form von Kapitalanteilen nicht nur die gewünschten Anreize vermitteln, sondern auch von den Betroffenen selbst bevorzugt würden.

F-2 Lohnflexibilität

28. Die Auswirkungen der Gewinnbeteiligung auf die Beschäftigungslage sind wesentlich strittiger, und auch die Ergebnisse der ökonometrischen Studien sind eher uneinheitlich. Einerseits gibt es für das Vereinigte Königreich einige ältere Arbeiten, die auf einen deutlich positiven Einfluß der Gewinnbeteiligung auf die Beschäftigung schließen lassen, während neuere Bewertungen zeigen, daß dieser Einfluß nicht unbedingt sehr groß ist. Andererseits gibt es für Frankreich gewisse Anzeichen, wonach die Gewinnbeteiligung dort zu mehr Flexibilität der Löhne, weniger häufigen Anpassungen der Belegschaftsstärke und zu einer stärkeren und stetigeren Zunahme der Beschäftigung geführt haben soll.

F-3 Makroökonomische Effekte

29. Da die Gewinnbeteiligung derzeit in keinem Land genügend verbreitet ist, um eine erhebliche makroökonomische Wirkung zu haben, ist eine echte empirische Überprüfung dieser Wirkung nicht möglich. Immerhin liegen für Frankreich, Deutschland und das Vereinigte Königreich eine Reihe von ökonometrischen Studien vor, deren Ergebnisse darauf hindeuten, daß die Unternehmen in allen drei Ländern die Gesamtentlohnung und nicht den Grundlohn als Grenzkosten des Faktors Arbeit betrachten - was der grundlegenden Prämisse der Hypothese von Vanek und Weitzman widerspricht (siehe Abschnitt 12).

F-4 Querverbindungen zur Mitbestimmung

30. Das Verhältnis zwischen den Auswirkungen der Ergebnisbeteiligung und der Beteiligung der Arbeitnehmer an den Entscheidungsprozessen ist im wesentlichen davon abhängig, welche spezifischen Wirkungen man untersucht. Hinsichtlich der Auswirkungen auf die Beschäftigung sind die Ergebnisse ökonometrischer Studien eher uneinheitlich; in einigen Fällen stützen sie die Hypothese, wonach die Wirkung größer sein kann, wenn keine Mitbestimmung herrscht. Andererseits kommen sowohl ökonometrische als auch andere, weniger formale Studien über Leistungsanreize überwiegend zu dem Ergebnis, daß eine Kombination von finanzieller Beteiligung und Mitbestimmung sehr erhebliche positive Auswirkungen haben kann. Die weniger positive Einstellung der Arbeitnehmer gegenüber kapitalanteilsbezogenen Modellen hängt offenbar damit zusammen, daß es in manchen Ländern üblich ist, den Mitarbeitern (insbesondere in bezug auf das Stimmrecht) nicht immer die gleichen Rechte wie den übrigen Aktionären einzuräumen. Eine stärkere Beteiligung der Arbeitnehmer an den Entscheidungsprozessen könnte es tatsächlich in vielen Fällen wesentlich leichter machen, einige der mit Systemen der finanziellen Beteiligung verfolgten Ziele zu erreichen.

G. Transnationale Ausweitung von Systemen der finanziellen Beteiligung in der EG

31. Die in den drei vorangehenden Kapiteln enthaltenen Informationen über die geltenden rechtlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen, die Praxis der Systeme der Erfolgsbeteiligung sowie die Erkenntnisse über ihre Auswirkungen sind im wesentlichen dem PEPPER-Bericht entnommen. Die Prüfung der Praxis der Ergebnisbeteiligung in den EG-Ländern, des rechtlichen Rahmens usw. im PEPPER-Bericht wurde im wesentlichen anhand der rechtlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen der einzelnen Länder, d.h. mit einer "nationalen" Perspektive, durchgeführt und die Ergebnisse dann denen der übrigen Länder gegenübergestellt. Durch eine Reihe von Reaktionen auf diesen Ansatz erkannte die Kommission, daß damit bestimmte innergemeinschaftliche Aspekte der finanziellen Beteiligung nicht ausreichend erfaßt werden.
Eine Reihe von europaweit tätigen multinationalen Unternehmen (und deren Zahl wird sicher noch zunehmen) möchte aus verschiedenen Gründen ihren Beschäftigten in den einzelnen EG-Ländern die Vorteile der Systeme der Erfolgsbeteiligung unter vergleichbaren Bedingungen zugute kommen lassen. Neben den üblichen Motiven, die Unternehmen veranlassen können, in einem nationalen Kontext Beteiligungssysteme anzuwenden, haben solche Unternehmen auch transnationale Motive, wie die Nutzung der finanziellen Beteiligung als Mittel zur Stärkung der Corporate Identity und des Bewußtseins der Zugehörigkeit zu einer multinationalen Unternehmensgruppe. Andererseits sehen sie sich u. U. praktischen Problemen gegenüber, z. B., wenn Beschäftigte der Unternehmensgruppe weiterhin an einem Modell der Ergebnisbeteiligung teilnehmen möchten, obwohl sie in einen anderen Unternehmensteil in einem anderen Land versetzt werden. Außerdem kommt es häufig vor, daß, wenn ein multinationales Unternehmen in einem bestimmten Land, z.B. seinem Ursprungsland, über ein erfolgreiches System verfügt, die Beschäftigten in anderen Ländern ein ähnliches System verlangen. Im Augenblick sehen sich die Unternehmen, die ihre Systeme der finanziellen Beteiligung grenzüberschreitend anwenden möchten, einer Reihe von Hindernissen gegenüber. Diese Hindernisse lassen sich weitgehend drei großen Kategorien zuordnen:

a) sozio-kulturelle Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten;
b) unterschiedliche steuerliche/finanzielle Behandlung der Systeme;
c) administrative Erfordernisse/Verfahren.

Die sozio-kulturellen Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten sind an sich nicht das größte Hindernis, setzen aber unter Umständen voraus, daß das betroffene Unternehmen sich mehr um die Erläuterung seiner Absichten bemüht oder anders als gewohnt mit seinen Beschäftigten und ihren Vertretern umgeht. In großem Umfang verbreitete nähere Informationen über alle Aspekte von Beteiligungssystemen, wie die beigefügte Empfehlung, dürften bereits zur Überwindung solcher nicht abschätzbarer Hindernisse beitragen.

Die meisten Probleme bringt die zweite Kategorie, also die Unterschiede bei der steuerlichen/finanziellen Behandlung der Modelle der Erfolgsbeteiligung, mit sich. In Ländern, in denen eine bestimmte Art von Beteiligungssystem vom Staat insbesondere durch steuerliche Anreize attraktiv gemacht wird, wird für gewöhnlich von den Unternehmen am häufigsten diese Art von System eingeführt (siehe auch Abschnitt 34). Es ist verständlich, daß das fragliche System wesentlich an Attraktivität verlieren kann, wenn die entsprechenden Unternehmen es im Ausland anwenden wollen und die genannten Vergünstigungen dort nicht angeboten werden, und daß steuerliche Bestimmungen und Sozialabgaben sogar dazu führen können, daß seine Anwendung in einigen Ländern unerschwinglich teuer wird. Den Unternehmen ist bewußt, daß jedes Land über sein eigenes Steuer- und Sozialversicherungssystem verfügt und die Unterschiede dieser Systeme in der EG noch viele Jahre weiterbestehen werden. Gleichzeitig stellen sie aber fest, daß bestimmte Einzelheiten dieser steuerlichen und Sozialversicherungsbestimmungen eine transnationale Anwendung von Systemen der finanziellen Beteiligung unnötig erschweren und daß hier durch eine Änderung einiger Details Abhilfe geschaffen werden könnte, ohne daß eine umfassendere Überprüfung der Bestimmungen erforderlich würde. Dies könnte geschehen, ohne daß die Steuer- oder Sozialversicherungssysteme zu harmonisieren wären - was natürlich den Rahmen der beiliegenden Empfehlung sprengen würde. (Dies gilt hauptsächlich für die Behandlung der Gewinnbeteiligung in Form von Kapitalanteilen und der Stock Options in mehreren Ländern).

Die dritte Kategorie, die administrativen Hürden, werfen ähnliche Probleme auf, auch wenn sie weniger grundlegender Art sind und damit letzten Endes leichter zu überwinden sind.
In einigen Ländern müssen die Systeme der finanziellen Beteiligung erst offiziell anerkannt werden, bevor steuerliche/finanzielle Vergünstigungen gewährt werden können. Die entsprechenden Verfahren können Bedingungen umfassen, die von einem ausländischen Unternehmen weniger leicht zu erfüllen sind als von einem inländischen. Häufig müssen umfassende Informationen geliefert werden, z. B. wenn Belegschaftsaktien ausgegeben werden. Manchmal müssen örtliche Vermittler eingeschaltet werden, damit ein System anerkannt werden kann. Die Kapitalbeteiligung der Beschäftigten kann Probleme aufwerfen, wenn die Aktien in einem bestimmten Land nicht an der Börse notiert oder gehandelt werden. Bei Systemen, die mit Treuhandstellen oder gemeinsamen Investmentfonds arbeiten, können Probleme auftreten, wenn diese im Ausland nicht problemlos anerkannt werden (Problem des Rechtsstatus).

Zwar können die meisten dieser Hindernisse letzten Endes beseitigt werden, jedoch halten sie die Unternehmen u. U. davon ab, ihre Systeme der finanziellen Beteiligung im Ausland auszuweiten bzw. erhöhen sie häufig zumindest deren Kosten. Daher sollte geprüft werden, in welchem Umfang bereits durch eine umfassendere Nutzung eines auf gegenseitiger Anerkennung basierenden Ansatzes Erleichterungen herbeigeführt werden könnten.

Im derzeitigen Stadium kann die Kommission für die Probleme, die durch administrative Hürden und/oder Unterschiede bei der steuerlichen/finanziellen Behandlung verursacht werden, keine einfachen Lösungen anbieten. Sie schlägt daher vor, die Fragen durch eine Arbeitsgruppe von Sachverständigen aus allen Mitgliedstaaten prüfen zu lassen. Eine transnationale Anwendung von Systemen der Ergebnisbeteiligung in der EG würde nachhaltig gefördert, wenn es Formeln gäbe, die in allen Mitgliedstaaten mehr oder weniger automatisch anerkannt und in jedem Land zu einer Behandlung berechtigen würden, die im voraus bekannt wäre und so weit wie möglich unter vergleichbaren Bedingungen erfolgen würde. Daher wird angeregt, die Arbeitsgruppe mit der Prüfung der Möglichkeiten zu beauftragen, die hinsichtlich der Einführung von Formeln für die finanzielle Beteiligung der Arbeitnehmer auf europäischer Ebene im Rahmen der nachfolgenden drei Arten von Systemen bestehen:
a) Gewinnbeteiligung;
b) Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien;
c) Gewährung von Sonderbezugsrechten (Stock Options).

H. Verwandte Fragen und Entwicklungen

32. Die Förderung von Systemen der finanziellen Beteiligung erfolgt nicht in einem Vakuum, sondern ist mit verschiedenen anderen relevanten sozio-ökonomischen Entwicklungen verknüpft. An dieser Stelle sollen kurz die wichtigsten dieser Entwicklungen genannt werden, nicht nur um ihre Beziehung zu den Systemen der finanziellen Beteiligung aufzuzeigen, sondern auch um deutlich zu machen, daß diese Fragen den Rahmen des beiliegenden Entwurfs einer Empfehlung sprengen und daher nicht in allen Einzelheiten behandelt werden können.

Nicht in der beiliegenden Empfehlung behandelte Themen:

- allgemeine Verfahren für Unterrichtung, Anhörung und Mitwirkung von Arbeitnehmern in Unternehmen;
- allgemeine Tendenzen bei Lohnpolitiken und Lohnverhandlungen, (einschließlich leistungsbezogene Entlohnungssysteme);
- allgemeine Tendenzen beim privaten Aktienbesitz und bei der privaten Vermögensbildung;
- Genossenschaftsunternehmen und Genossenschaftsbewegung;
- EAG-Satzung;
- Liberalisierung der Finanzdienstleistungen und der Kapitalmärkte in Verbindung mit der Vollendung des Binnenmarkts;
- Finanzierung der (Zusatz-)Renten.

I. Rolle der Sozialpartner

33. Die Sozialpartner spielen sowohl bei der Festlegung der Systeme der Erfolgsbeteiligung als auch bei ihrer Implementierung eine entscheidende Rolle. Die Sozialpartner in den verschiedenen EG-Ländern haben bisher recht unterschiedliche Positionen und Einstellungen

vertreten. Natürlich gab es auch beim Umfang der Diskussionen über Modelle der Ergebnisbeteiligung zwischen den Sozialpartnern beträchtliche Unterschiedliche, was sich wiederum in ihren Positionen widerspiegelt.

In den Ländern, in denen entsprechende Systeme selten angewandt werden, haben die Arbeitgeberverbände zu diesem Thema anscheinend noch keinen definitiven Standpunkt entwickelt. In anderen Ländern unterstützen die Arbeitgeberverbände generell betriebsbezogene Systeme, soweit diese auf freiwilliger Basis eingeführt werden können und die endgültige Ausgestaltung der Systeme auf Betriebsebene erfolgen kann. Steuervergünstigungen können die Anwendung von Systemen nachhaltig fördern, sind jedoch nicht das vorrangige Motiv für ihre Einführung. Die Arbeitgeber sehen Systeme der finanziellen Beteiligung im allgemeinen als wichtiges Mittel, um die Motivation und den Einsatz ihrer Mitarbeiter im Interesse des Unternehmens zu verbessern. In diesem Zusammenhang scheinen die Arbeitgeber in erster Linie (wenn möglich) die auf einer kapitalmäßigen Beteiligung beruhenden Systemtypen zu bevorzugen.

Die Gewerkschaften setzen sich häufig nur zögernd für die Einführung von Systemen der finanziellen Beteiligung ein.
Sie bringen dabei vor allem die folgenden Bedenken vor:

- Sie sind unglücklich darüber, daß entsprechende Systeme häufig einseitig von den Arbeitgebern eingeführt werden, was ihr Mißtrauen hinsichtlich der wirklichen Motive für die Einführung weckt;

- die Systeme der Erfolgsbeteiligung könnten zu größeren Einkommensunterschieden zwischen den Lohnempfängern führen, d. h. zwischen Beschäftigten in rentablen und in weniger rentablen Sektoren;

- Systeme der finanziellen Beteiligung können große Risiken für die betreffenden Arbeitnehmer mit sich bringen, wenn z. B. ein sehr großer Teil ihres Einkommens variabel wird oder wenn sie große Anteile der von ihrem Arbeitgeber ausgegebenen Aktien oder sonstigen Kapitalanteile erwerben (siehe Abschnitt 13);

- die Einführung entsprechender Systeme könnte dazu benutzt werden, Tarifverhandlungen zu umgehen oder einzuschränken;

- wenn dem Staat durch die Gewährung steuerlicher Anreize ein großer Teil seiner Steuereinnahmen verlorengeht, müssen diese Einkünfte auf andere Art erzielt werden bzw. könnte der Staat versucht sein, die Dienstleistungen für die Allgemeinheit einzuschränken.

Andererseits legen die Gewerkschaften häufig Vorschläge für kollektive Formen der Gewinnbeteiligung in Form von Arbeitnehmerfonds vor; diese werden als wichtiges Instrument für eine gerechtere Verteilung von Einkommen und Wohlstand betrachtet.

Viele Gewerkschaften vertreten inzwischen aber pragmatischere Einstellungen gegenüber der finanziellen Beteiligung von Arbeitnehmern. Diese sind auf die zunehmende Verbreitung der Systeme in der Praxis zurückzuführen und reichen von einer nachhaltigeren Unterstützung in einigen Ländern bis hin zu einer eher abwartenden

Haltung in anderen Ländern. In verschiedenen Ländern, in denen die zentralen Gewerkschaftsverbände die finanzielle Beteiligung noch nicht voll akzeptieren, nehmen viele lokale Gewerkschaften eine positivere Haltung ein und beteiligen sich aktiv am Abschluß von Vereinbarungen, von denen sie sich positive Auswirkungen für ihre Mitglieder erwarten.

Um in diesem Bereich eine konstruktive Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern herbeizuführen, scheint es daher wesentlich, daß die Einführung von Systemen der Ergebnisbeteiligung für beide Seiten freiwillig ist und ernsthaft zwischen ihnen ausgehandelt wird. Die Existenz von Systemen der finanziellen Beteiligung sollte die regulären Lohnverhandlungen der Sozialpartner über die Grundentlohnung und die sonstigen Arbeitsbedingungen weder beeinträchtigen noch ersetzen.

J. Rolle der Regierungen

34. Die Entwicklung von Systemen der Erfolgsbeteiligung hängt stark vom Vorgehen der Regierungen ab. Diese sind in erster Linie für die Schaffung von rechtlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen verantwortlich, die solche Systeme begünstigen, ihre Einführung aber auch erschweren können. Dies wird in der Erkenntnis des PEPPER-Berichts deutlich, daß tatsächlich in denjenigen Ländern, in denen bestimmte Formen von Beteiligungssystemen staatlich gefördert werden, diese offiziell geförderten Systeme auch zugleich diejenigen sind, die von den Unternehmen am meisten praktiziert werden. Insbesondere steuerliche Vergünstigungen spielen eine große Rolle. Solche Anreize sind u. U. vorübergehend nötig: sobald das entsprechende System an Dynamik gewonnen hat, kann der Anreiz reduziert oder stufenweise abgebaut werden. Die Erkenntnisse des PEPPER-Berichts lassen darauf schließen, daß es die potentiellen Vorteile von Systemen der finanziellen Beteiligung rechtfertigen würden, daß die Regierungen die Einführung solcher Steuererleichterungen ernsthaft in Betracht ziehen.

Im Augenblick sind die unterschiedlichen offiziellen Positionen in den einzelnen EG-Ländern vor einem Hintergrund unterschiedlicher Traditionen und besonders großer Unterschiede bei der praktischen Erfahrung mit Systemen der Erfolgsbeteiligung zu sehen. In Ländern wie Frankreich und dem Vereinigten Königreich wird die Anwendung von Systemen der finanziellen Beteiligung bereits seit längerem aktiv gefördert. In Belgien, Dänemark, Deutschland, Griechenland, Irland, Italien und den Niederlanden waren Systeme der Ergebnisbeteiligung unterschiedlicher Art Gegenstand einer landesweiten Diskussion, eine aktive Förderung durch die Regierung existiert aber (wenn überhaupt) nur in begrenztem Umfang oder beginnt sich erst seit kurzer Zeit zu entwickeln. Eine wichtige Rolle bei diesen Diskussionen spielte und spielt teilweise auch heute noch in vielen Ländern die Frage, ob unternehmensbezogene oder auf höherer Ebene angesiedelte kollektive Modelle gefördert werden sollten. Insbesondere in Dänemark, Deutschland und Italien konzentrierte sich ein guter Teil der Debatte auf die Frage der Einrichtung gesamtwirtschaftlich angelegter Arbeitnehmerfonds; da zu dieser Frage jedoch kein allgemeiner Konsens erzielt werden konnte und obligatorische kollektive Regelungen keine ausreichende Unterstützung fanden, ist von den vorgelegten Entwürfen bisher keiner angenommen worden. In Luxemburg, Portugal und Spanien fand die Frage der Erfolgsbeteiligung bisher nur wenig Beachtung und zählte nicht zu den

Problemen, mit denen sich die Sozialpartner vorrangig befaßten. Erst in allerletzter Zeit hat das Interesse an Fragen der Ergebnisbeteiligung in einigen dieser Länder - möglicherweise im Zusammenhang mit der Ankündigung eines Gemeinschaftsinstruments durch die Kommission sowie mit der Veröffentlichung des PEPPER-Berichts - zugenommen.

Die Regierungen gingen bisher in Fragen der finanziellen Beteiligung grundsätzlich von einer nationalen Perspektive aus. Wie in Abschnitt 31 dargelegt, ist es Unternehmen, die in einem EG-Land ein System der Erfolgsbeteiligung praktizieren, aufgrund der geltenden nationalen rechtlichen und steuerlichen Bedingungen häufig nur schwer möglich, die Vorteile dieses Systems auch ihren Beschäftigten in einem anderen EG-Land unter vergleichbaren Bedingungen zugute kommen zu lassen. Lösungen für solche Probleme sind nur mit aktiver Hilfe der Regierungen möglich.

Schließlich können die Regierungen die Anwendung von Systemen der Ergebnisbeteiligung dadurch fördern, daß sie allen potentiell interessierten Parteien ausreichende Informationen liefern, wozu insbesondere Informationen über die in anderen Mitgliedstaaten gemachten Erfahrungen gehören.

III. BESTANDTEILE DES VORSCHLAGS

35. Der beigefügte Vorschlag ist das Ergebnis einer Reihe von Vorbereitungsarbeiten, zu denen das am Europäischen Hochschulinstitut in Zusammenarbeit mit Sachverständigen aus den Mitgliedstaaten durchgeführte Forschungsprojekt gehört, das zum PEPPER-Bericht führte. Ferner gab es sowohl zentral (im Rahmen des sozialen Dialogs) als auch auf der Ebene der Industriezweige zahlreiche Konsultationen zwischen den Sozialpartnern, die sich auf alle Unternehmensarten, einschließlich kleine und mittlere Betriebe, erstreckten.
Diese Konsultationen haben es der Kommission ermöglicht, die verschiedenen Standpunkte sowohl hinsichtlich des richtigen Zeitpunkts für einen entsprechenden Vorschlag der Gemeinschaft als auch hinsichtlich des Rechtsstatus und des Inhalts des vorgeschlagenen Instruments zur Kenntnis zu nehmen. Es wurde eine Empfehlung, also ein nichtverbindliches Gemeinschaftsinstrument, gewählt, da es unter den gegebenen Umständen als das Mittel betrachtet wurde, das am ehesten eine freiwillige und aktive Unterstützung der Einführung von Systemen der Erfolgsbeteiligung durch alle betroffenen Parteien herbeiführen kann.

36. <u>Ziel und Umfang</u>

Ziel des Vorschlags ist es, die umfassende Anwendung der verschiedenen Arten der Gewinn- und Betriebsergebnisbeteiligung der Arbeitnehmer in Form einer Gewinnbeteiligung oder aber einer Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien oder aber einer Kombination beider Varianten zu fördern.
Die Empfehlung richtet sich an die Regierungen aller EG-Staaten, erkennt aber an, daß es derzeit in der Gemeinschaft viele unterschiedliche Systeme gibt, deren Zahl auch nicht verringert werden sollte. Gleichzeitig gibt es auch bei der Erfahrung mit Systemen der Ergebnisbeteiligung in den einzelnen Mitgliedstaaten große Unterschiede, so daß es, insbesondere für die Länder mit weniger Erfahrung, sehr zweckdienlich wäre, wenn ausreichende Informationen über die verschiedenen praktizierten Systeme, ihre Möglichkeiten, Auswirkungen usw. verbreitet würden.

37. Vorgeschlagener Ansatz

Den Mitgliedstaaten wird im einzelnen empfohlen:
- einen geeigneten rechtlichen Rahmen zugewährleisten, um die Einführung von in dieser Empfehlung genannten Formen der finanzielle Beteiligung zu ermöglichen;
- die Möglichkeit zu prüfen, als Anreiz steuerliche oder sonstige finanzielle Vergünstigungen zu gewähren (auf die Bedeutung solcher Anreize wurde in Abschnitt 20 hingewiesen);
- die Bereitstellung von Informationen zu erleichtern und die bereits in einigen EG-Ländern gesammelten Erfahrungen zu berücksichtigen;
- den Sozialpartnern die Möglichkeit zu geben, aus einer hinreichend breiten Palette von Alternativen diejenigen Lösungen auszuwählen, die den Erfordernissen der Arbeitnehmer und der Unternehmen angepaßt sind;
- darauf hinzuwirken, daß bei der Einführung neuer Systeme bzw. der Überprüfung vorhandener Systeme eine Reihe von wesentlichen Merkmalen beachtet werden (siehe Beschreibung in Abschnitt 39);
- nach Ablauf eines Zeitraums von drei Jahren zu untersuchen, in welchem Maße die finanzielle Beteiligung in dem jeweiligen Land an Bedeutung gewonnen hat und die Ergebnisse dieser Untersuchung der Kommission innerhalb von vier Jahren zu übermitteln.

38. Hinsichtlich der in Abschnitt 31 beschriebenen transnationalen Aspekte der finanziellen Beteiligung wird die Kommission eine Arbeitsgruppe einsetzen, die für die nachstehenden drei Typen von Beteiligungssystemen Möglichkeiten für die Entwicklung von Formeln auf europäischer Ebene prüfen soll, wodurch es leichter möglich sein soll, solche Systeme in der ganzen Gemeinschaft unter vergleichbaren Bedingungen anzuwenden:

a) Gewinnbeteiligung;
b) Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien;
c) Gewährung von Sonderbezugsrechten (Stock Options).

39. Wesentliche Merkmale der Systeme der finanziellen Beteiligung

In dem Entwurf einer Empfehlung wird darauf hingewiesen, daß die Möglichkeit bestehen muß, aus einer hinreichend breiten Palette von Alternativen die geeignetsten Systeme auszuwählen. Da der Erfolg solcher Systeme aber hauptsächlich von bestimmten Schlüsselmerkmalen abhängt, erscheint es ratsam, bereits in einigen EG-Ländern gesammelte Erfahrungen zu berücksichtigen. Bei der Einführung neuer Systeme bzw. der Überprüfung bereits vorhandener Systeme wird daher empfohlen, besonders auf die nachstehenden Merkmale zu achten, die von entscheidender Bedeutung zu sein scheinen:

a) **Regelmäßigkeit**: Beteiligungssysteme gewinnen an Effizienz (durch stärkere Förderung der Motivation), wenn sie auf einer regelmäßigen Grundlage funktionieren und Ausschüttungen bzw. Zuweisungen mindestens einmal jährlich oder in noch kürzeren Abständen erfolgen.

b) **Im voraus festgelegte Berechnungsformel:** Die Formel für die Ermittlung der Arbeitnehmeranteile sollte vor Beginn des jeweiligen Bezugszeitraums eindeutig festgelegt werden. Die einzelnen Regierungen können entscheiden, ob einer oder mehrere der Parameter auf nationaler Ebene (z. B. durch spezifische Rechtsvorschriften) festgelegt werden sollen oder ob die Formel zwischen den Sozialpartnern, möglicherweise im Rahmen rechtlicher Bestimmungen, die die Anwendung von Systemen der finanziellen Beteiligung erleichtern und fördern sollen, ausgehandelt werden kann. Die Formel selbst sollte nicht ein für allemal festgelegt werden, sondern neu ausgehandelt werden können; allerdings sollte sie auch nicht zu häufig (z. B. jährlich) geändert werden, da sie eine Reihe von Jahren angewandt werden muß, bevor ausreichende Erfahrungen vorliegen.

c) **Kein Ersatz für Tarifverhandlungen:** Das Bestehen von Systemen der finanziellen Beteiligung ist nicht als Ersatz für die regulären Verhandlungen über Löhne und Gehälter sowie die sonstigen Arbeitsbedingungen anzusehen. Die Leistungen im Rahmen der Systeme sollten zusätzlich zur Grundentlohnung (z. B. den gesetzlichen Mindestlöhnen) gewährt werden.

d) **Freiwilligkeit:** Sowohl die Unternehmen als auch die einzelnen Arbeitnehmer sollten frei wählen können, ob sie sich an einem solchen System beteiligen wollen oder nicht.

e) **Berechnung der Arbeitnehmeranteile:** Die Ausschüttungen usw. zugunsten der Arbeitnehmer sollten nicht im voraus festgelegt werden, sondern nach einer vorher vereinbarten Formel in Abhängigkeit von der innerhalb eines bestimmten Zeitraums erbrachten Leistung des Unternehmens schwanken (wobei sich diese Leistung im Gewinn oder einem anderen geeigneten Indikator ausdrücken kann); in der vereinbarten Formel sollte auch eindeutig festgelegt sein, welcher Indikator für die Unternehmensleistung zu benutzen ist. Die Erkenntnisse des PEPPER-Berichts lassen darauf schließen, daß von durchschnittlichen Arbeitnehmeranteilen von weniger als 5% der garantierten Löhne in einem Jahr normaler Ertragskraft keine wesentliche Motivation zu erwarten ist.

f) **Risiken:** Abgesehen von gewissen Einkommensschwankungen, die in der Natur von Beteiligungssystemen liegen, können sich für die beteiligten Arbeitnehmer aus dem Erwerb von Wertpapieren (z.B. Aktien oder Anleihen) zusätzliche Risiken ergeben; soweit es sich dabei um stark konzentrierte Risiken handelt (z.B. bei vom Arbeitgeber ausgegebenen Papieren) und diese im Verhältnis zum Gesamtvermögen der Arbeitnehmer relativ groß sind, können sie als unhaltbar hoch betrachtet werden, selbst wenn zusätzliche Risiken im Zusammenhang mit Gewinnbeteiligungssystemen bereits in gewissem Umfang durch die von der Gewinnbeteiligung zu erwartende höhere Sicherheit der Arbeitsplätze aufgewogen werden können. Aufgrund dieser Gegebenheiten kann es ratsam sein, entweder eine breitere Streuung der Risiken anzustreben oder Möglichkeiten einer Versicherung gegen zu starke Wertverluste zu prüfen.

g) **Begünstigte**: Begünstigt sind in erster Linie die ständigen Mitarbeiter, d.h. Lohnempfänger mit Arbeitsverträgen; die aus dem System resultierenden Vorteile sollten aber allen oder zumindest den meisten Arbeitnehmern, also auch den Teilzeitbeschäftigten, zugänglich sein.

h) **Art der Unternehmen**: Beteiligungssysteme können sowohl von Privatbetrieben als auch von staatlichen Unternehmen eingeführt werden, sofern geeignete Indikatoren für die Ergebnisse bzw. den Gewinn des Unternehmens vorliegen oder bereitgestellt werden können.

i) **Größe der Unternehmen**: Auch kleine und mittelgroße Unternehmen sollten angemessene Möglichkeiten der Anwendung der Systeme der finanziellen Beteiligung haben insbesondere sollte dafür gesorgt werden, daß die verwaltungsmäßigen Auflagen in einem realistischen Rahmen bleiben und die finanziellen Mindestanforderungen soweit überhaupt erforderlich nicht zu hoch angesetzt werden. Bei grösseren Unternehmen, insbesondere im Fall multinationaler Gesellschaften, kann es sich als zweckmäßig erweisen, die Arbeitnehmeranteile ganz oder teilweise an die Leistung der einzelnen Betriebe oder Betriebseinheiten und nicht an die Ergebnisse des Gesamtunternehmens zu binden.

j) **Übersichtlichkeit**: Komplizierte Systeme sind nach Möglichkeit zu vermeiden, da mit besseren Ergebnissen zu rechnen ist, wenn das System von allen Arbeitnehmern leicht zu verstehen ist.

k) **Information und Schulung der Mitarbeiter**: Für den Erfolg jedes Systemtyps ist es unerläßlich, daß alle betroffenen Mitarbeiter angemessen darüber informiert werden. Diesbezüglich kann die Einführung von Systemen der Ergebnisbeteiligung auch eine Verbindung zu Tätigkeiten herstellen, die von der Gemeinschaft in anderen Bereichen gefördert werden: Unterrichtung und Anhörung, Ausbildung, Bildung.

IV. SCHLUSSFOLGERUNGEN

40. Indem die Kommission dem Rat den beigefügten Entwurf einer Empfehlung vorlegt, möchte sie in Übereinstimmung mit ihrem Aktionsprogramm zur Anwendung der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer die Bedeutung unterstreichen, die sie der Gewinn- und Betriebsergebnisbeteiligung der Arbeitnehmer in Form einer Gewinnbeteiligung oder einer Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien oder aber einer Kombination beider Varianten beimißt. Der Empfehlungsentwurf ist unter diesem Aspekt zu betrachten.
Die Aktion auf Gemeinschaftsebene wird sich in erster Linie erstrecken auf:
- Förderung der Anwendung von Systemen der finanziellen Beteiligung und Austausch der Erfahrungen mit entsprechenden Systemen zwischen den Anwendern;
- Bereitstellung sachdienlicher Informationen über Systeme der Erfolgsbeteiligung;
- Förderung der Einführung einiger Arten von gemeinschaftsweit unter vergleichbaren Bedingungen anzuwendenden Systemen der Ergebnisbeteiligung;
- Verfolgung künftiger Entwicklung in diesem Bereich.

ANLAGE

SYSTEME DER FINANZIELLEN BETEILIGUNG IN DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFT ENDE DER ACHTZIGER JAHRE -

ZUSAMMENFASSUNG DER WICHTIGSTEN ERKENNTNISSE DES PEPPER-BERICHTS

Abkürzungen:

GB: Gewinnbeteiligung; GBA: Gewinnbeteiligung in Form von Aktien usw.; GBS: Gewinnbeteiligung in Form von Schuldverschreibungen; BGB: Beidmäßige Gewinnbeteiligung; AGB: Aufgeschobene Gewinnbeteiligung/Investmentfonds; KB: Kapitalbeteiligung; SO: Stock Options; ISO: Individuell gewährte Stock Options; ESOP: Arbeitnehmerkapitalpläne; BÜ: Betriebsübernahmen durch die Belegschaft.

Land	Allgemeine Einstellung	Rechtsvorschriften: Spezifische Gesetze u. Jahr d. Einführung	Rechtsvorschriften: Steuervergünstigungen	Verbreitung der entsprechenden Systeme: Vorherrschende Typen	Zahl der Systeme/beteiligten Firmen	Beteiligte Arbeitnehmer	Arbeitnehmeranteile oder Gewinnanteil/Beschäftigter
BELGIEN	Großteils negativ, jedoch heute Diskussionen	Verschiedene, aber nur über KB (seit 1982), einschließlich SO (1984)	Recht begrenzt, insbesondere für SO	KB	Etwa 20 Gesellschaften angegeben	Durchschnittlich 5 %, schwankt zwischen 1-28 %	Aktien für Beschäftigte reagiert: durchschnittlich 4 % aller ausgegebenen Aktien
				GGB	Multinationale U. Versicherungen Banken Handel		Etwa 5 % des ausschüttbaren Gewinns; 8-15 % leistungsbezogene Entlohnung
DÄNEMARK	Großteils positiv, Diskussionen	Über GBA und KB (seit 1958)	Einige für GBA (Aktien oder Schuldverschreibungen) und KB	GGB	Mind. 50 Systeme		
				GBA	20 Systeme		2 % des Aktienkapitals DKR 3 400 pro Beschäftigten
				GBS	27 Systeme		
				KB	32 Systeme		weniger als 2 % des gesamten Aktienkapitals
				Insgesamt	200 oder mehr		
DEUTSCHLAND	Großteils positiv, außer gegenüber GGB; eingehende Diskussionen	Einige: über AGB (seit 1961) und KB (vor allem seit 1984)	Geringfügigere bis 1984, nur für AGB und KB	KB und AGB	1 600 Firmen (0,1 % der Gesamtzahl)	1,3 Millionen 80 % nehmen für gewöhnlich teil	Kapital der Beschäftigten: 15 Milliarden DM (nur 6 % der Jahresbilanz der Firmen)
				GB generell	Max. 5 000 Firmen, vor allem Kleinbetriebe	5,4 % der Arbeitnehmer	6,8 % der Löhne/Gehälter

Land	Allgemeine Einstellung	Rechtsvorschriften: Spezifische Gesetze u. Jahr d. Einführung	Steuervergünstigungen	Verbreitung der entsprechenden Systeme: Vorherrschende Typen	Zahl der Systeme/beteiligten Firmen	Beteiligte Arbeitnehmer	Arbeitnehmeranteile oder Gewinnanteil/Beschäftigter
FRANKREICH	Sehr positiv + eingehende Diskussionen	Verschiedene: GGB (1959) AGB (1967) SO (1970) KB (seit 1973) Arbeitnehmer-Investmentfonds (1973) BÜ (1984) Einzigartige Rechtsvorschriften, über alle Arten 1986, ergänzt 1990.	Beträchtliche, sowohl für Firmen als auch Beschäftigte	AGB	12 000 Firmen + 10 200 Vereinbarungen	4,6 Millionen (3 Millionen Begünstigte)	Gewinnanteile durchschnittlich 3,4 % der Lohnsumme
				GGB	7 000 Vereinbarungen	1,4 Millionen	Gewinnanteile durchschnittlich 4,1 % der Lohnsumme
				KB*	350 Firmen (2/3 angegeben)	600 000*	Kostenlose Ausgabe von Aktien: 3 % der Lohnsumme
				SO	600 angegebene Gesellschaften		
				BÜ	1980-90: 10-20jährlich		
GRIECHENLAND	Zunehmende Akzeptanz	Bestimmungen in verschiedenen Gesetzen: über GGB (seit 1984) und KB (vor allem seit 1987)	Erhebliche für GGB	GGB	Begrenzt; bei Banken, Versicherungen Bekleidungsindust. Nahrungsmittelind.		Pauschalbetrag von GD 30 000-50 000
IRLAND	Positiv + Diskussionen	GBA (1982) SO (1986)	Geringfügige	SO	139 Systeme	Führungskräfte	Vermutlich hoch
				GBA	104 Systeme Alle im privaten Sektor	35 000	
ITALIEN	Nicht klar erkennbar, einige Formen aber diskutiert	Keine, außer allgemeine Bestimmungen (Bürgerliches Gesetzbuch, 1942)	Nein	GGB	25 % aller Großunternehmen; 1988: 60 private Firmen	400 000; auf 80 % aller Beschäftigten angewandt	3 % des Durchschnittsverdiensts (kann aber auch 10 % oder mehr betragen)
				KB	30 angegebene Gesellschaften		Weniger als 5 % des gesamten Aktienkapitals
LUXEMBURG	Nicht klar erkennbar	Keine	Nein	GGB KB	22 % der Firmen, hauptsächlich bei Banken		Generell nicht mehr als 0,5-2 Monatsgehälter

* Bezieht sich nur auf die kostenlose Ausgabe von Belegschaftsaktien.

Land	Allgemeine Einstellung	Rechtsvorschriften: Spezifische Gesetze u. Jahr d. Einführung	Rechtsvorschriften: Steuervergünstigungen	Verbreitung der entsprechenden Systeme: Vorherrschende Typen	Zahl der Systeme/ beteiligten Firmen	Beteiligte Arbeitnehmer	Arbeitnehmeranteile oder Gewinnanteil/Beschäftigter
NIEDERLANDE	Positiv + eingehende Diskussionen	Einige Anreize, ausschließlich für GGB	Geringfügige, abhängig von "eingefrorener" GGB	GGB	6-30 % der Firmen	1975: 350 000	4,5-6,5 % des Durchschnittsverdienstes
				GBA, GBS + SO	Sehr begrenzt (3 % aller Systeme)		
PORTUGAL	Nicht klar erkennbar + keine eingehenden Diskussionen	Nur allgemeine Bestimmungen über GB + KB (positiv)	In erster Linie für GB	Hauptsächlich GGB	Begrenzt, aber am weitesten verbreitete Form. Großunternehmen im Finanzbereich	Manchmal auf Führungskräfte beschränkt	
SPANIEN	Nicht klar erkennbar, aber Diskussionen	Nur allgemeine Bestimmungen im Arbeitnehmerstatut; BÜ (1986)	Geringfügige, außer für BÜ	GGB	14 % der mittleren und großen Firmen, aber nur 6 % direkt an den Gewinn gebunden	2 % der Arbeitnehmer (häufig auf Führungskräfte beschränkt)	An den Gewinn gebundene Zahlungen: 5 % der Personalkosten; in einigen Fällen 10-25 % der Gesamtentlohnung
VK	Sehr positiv + Diskussionen	GBA (1978) SA (1980) ISO (1984) GGB (1987) ESOPs (1989) KB (1978-)	Beträchtliche, sowohl für Firmen als auch für Beschäftigte	ISO	4 326 Systeme		Erheblich
				GGB	1 175 Systeme	293 000	7 % der Vergütung
				GBA	890 Systeme	757 000	2-4 % der Entlohnung insgesamt
				SO	891 Systeme	623 000	
				ESOPs	20 Systeme		
				Insgesamt:	7 282 Systeme 30 % der Firmen	2 Millionen begünstigte Arbeitnehmer	

Quelle: Zusammengestellt anhand der Angaben in Kapitel 4-15 des PEPPER-Berichts.

Vorschlag für eine
EMPFEHLUNG DES RATES

zur Förderung der Beteiligung der Arbeitnehmer an den Gewinn- und Betriebsergebnissen (einschließlich Kapitalbeteiligung)

DER RAT DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaften, insbesondere auf Artikel 235,

gestützt auf den Vorschlag für eine Empfehlung der Kommission,

nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments,

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses,

in Erwägung nachstehender Gründe:

In ihrer Mitteilung über ihr Aktionsprogramm zur Umsetzung der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer hat die Kommission ihre Absicht bekundet, ein Gemeinschaftsinstrument über die Kapital- und Ergebnisbeteiligung der Arbeitnehmer vorzuschlagen.

Ein Bericht über die Förderung der Gewinn- und Betriebsergebnisbeteiligung der Arbeitnehmer ist ausgearbeitet worden, in dem festgestellt wird, daß in der Gemeinschaft eine große Vielfalt derartiger Systeme anzutreffen ist, darunter die Barausschüttung von Gewinnanteilen, verschiedene Systeme auf Aktienbasis, die Verwendung von Gewinnanteilen zur Bildung von Mitarbeiterkapital sowie verschiedene spezifische Systeme der Kapitalbeteiligung.

Eine auf Gemeinschaftsebene ansetzende Förderung von Systemen der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer entspricht dem allgemeinen Streben nach einer besseren Verteilung des von den Betrieben erarbeiteten Vermögens, um eine stärkere Einbindung der Arbeitnehmer in die Entwicklung ihrer Unternehmen zu unterstützen.

Die empirische Forschung über die Wirkung solcher Systeme in der Praxis hat zwar bisher noch keinen überzeugenden Nachweis insgesamt deutlicher Vorteile liefern können; es gibt aber genügend Anzeichen dafür, daß diese Systeme zu einer Reihe positiver Wirkungen beitragen, insbesondere zur Steigerung der Motivation und der Produktivität der Arbeitnehmer und der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen.

Es erscheint angebracht, eine weitere Verbreitung von Systemen der finanziellen Beteiligung in der europäischen Gemeinschaft zu fördern, ohne jedoch eine aktive Harmonisierung oder eine Einschränkung der Vielfalt der bestehenden Systeme anzustreben.

Der Erfolg dieser Gemeinschaftsinitiative wird letzten Endes in erheblichem Maße vom Interesse und der aktiven Mitwirkung der Sozialpartner selbst abhängen.

Im Zusammenhang mit der Verwirklichung des Binnenmarktes ist es notwendig, Möglichkeiten der Entwicklung transnationaler Systeme der Gewinn- und Betriebsergebnisbeteiligung zu studieren.

Die vorliegende Maßnahme erscheint erforderlich, um im Rahmen des Gemeinsamen Marktes eines der Ziele der Gemeinschaft zu verwirklichen -

I. FORDERT DIE MITGLIEDSTAATEN AUF:

die in einer umfassenderen Anwendung der verschiedenartigen Systeme zur Stärkung der Beteiligung der Arbeitnehmer am Unternehmensergebnis in Form einer Gewinn- oder Kapitalbeteiligung oder einer Kombination dieser beiden Varianten liegenden potentiellen Vorteile [illegible]

II. EMPFIEHLT DARÜBER HINAUS DEN MITGLIEDSTAATEN:

1. einen geeigneten rechtlichen Rahmen zu gewährleisten, um die Einführung der in dieser Empfehlung genannten Formen der finanziellen Beteiligung zu ermöglichen;

2. die Möglichkeit zu prüfen, als Anreiz für die Einführung solcher Systeme steuerliche oder sonstige finanzielle Vergünstigungen zu gewähren;

3. die Anwendung solcher Systeme durch Unterstützung einer angemessenen Information aller relevanten Gruppen zu fördern;

4. bei Erwägungen hinsichtlich einer bevorzugten Behandlung bestimmter Arten von Systemen der finanziellen Beteiligung die in anderen Ländern der Europäischen Gemeinschaft gemachten Erfahrungen zu berücksichtigen;

5. dafür zu sorgen, daß die Sozialpartner aus einer hinreichend breiten Palette von Möglichkeiten auf der Grundlage von Konsultationen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern oder ihren Vertretern wählen können;

6. dafür zu sorgen, daß diese Wahl auf einer Ebene geschieht, die unter Berücksichtigung der nationalen Praxis den Arbeitnehmern und den Unternehmen möglichst nahesteht;

7. darauf hinzuwirken, daß bei der Entwicklung neuer Systeme der finanziellen Beteiligung oder bei der Überprüfung bereits bestehender Systeme die im Anhang aufgeführten wesentlichen Punkte beachtet werden;

8. nach Ablauf eines Zeitraums von drei Jahren nach der Verabschiedung dieser Empfehlung die auf nationaler Ebene verfügbaren Angaben über die Entwicklung der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer zu untersuchen und der Kommission die Ergebnisse dieser Untersuchung mitzuteilen.

9. die Sozialpartner für die vorangegangenen Punkte zu sensibilisieren.

III. NIMMT VON DER ABSICHT DER KOMMISSION KENNTNIS

10. eine Arbeitsgruppe zu bilden, der die Möglichkeiten prüfen soll, für Systeme zur finanziellen Beteiligung der Mitarbeiter auf europäischer Ebene Formen zu entwickeln, die solchen Systemen bessere Chancen verschaffen, gemeinschaftweit zu vergleichbaren Bedingungen angewandt zu werden, einschließlich der drei nach stehend genannten Arten:

a) Gewinnbeteiligung,
b) Kapitalbeteiligung,
c) Gewährung von Sonderbezugsrechten (stock options).

11. dem Rat innerhalb von vier Jahren nach der Verabschiedung dieser Empfehlung und aufgrund der von den Mitgliedstaaten erteilten Informationen über die Anwendung dieser Empfehlung zu berichten.

Geschehen zu Brüssel am

Im Namen des Rates
Der Präsident

Anhang

Wesentliche Punkte, die bei der Entwicklung neuer Systeme zur finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer und bei der Überprüfung bestehender Systeme berücksichtigt werden sollten:

1. Regelmäßigkeit: Beteiligungssysteme gewinnen an Effizienz, wenn sie auf einer regelmäßigen Grundlage funktionieren und Ausschüttungen bzw. Zuweisungen zumindest einmal jährlich oder in noch kürzeren Abständen erfolgen.

2. Im voraus festgelegte Berechnungsformel: Die Formel für die Ermittlung der Arbeitnehmeranteile sollte vor Beginn des jeweiligen Bezugszeitraums eindeutig festgelegt sein.

3. Kein Ersatz für Tarifverhandlungen: Das Bestehen eines Systems der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer ist nicht als Ersatz für die normalen Verhandlungen über Löhne und Gehälter und die sonstigen Arbeitsbedingungen anzusehen.

4. Freiwilligkeit: Sowohl die Unternehmen als auch die einzelnen Arbeitnehmer sollten frei wählen können, ob sie ein solches System einführen bzw. sich an ihm beteiligen wollen oder nicht.

5. Berechnung der Arbeitnehmeranteile: Die Ausschüttungen etc. zugunsten der Arbeitnehmer sollten nicht im voraus festgelegt werden, sondern nach einer vorher vereinbarten Formel in Abhängigkeit von der im Bezugszeitraum erbrachten Leistung des Unternehmens schwanken (wobei sich diese Leistung im Gewinn oder irgendeinem anderen geeigneten Indikator ausdrücken kann); in der vereinbarten Formel soll eindeutig festgelegt sein, welcher Indikator für die Unternehmensleistung zu benutzen ist.

6. Höhe der Arbeitnehmeranteile: Um die erwartete motivierende Wirkung zu erzielen, sollten die durchschnittlich ausgeschütteten bzw. zugewiesenen Beträge im Vergleich zu den festen Bezügen der Arbeitnehmer des Gesamteinkommens erheblich sein; um aber zu starke Schwankungen zu vermeiden, dürfte es sich andererseits empfehlen, gewisse Obergrenzen (in Form von Höchstbeträgen oder -prozentsätzen) vorzusehen.

7. Risiken: Abgesehen von gewissen Einkommensschwankungen, die in der Natur derartiger Systeme liegen, können sich für die beteiligten Arbeitnehmer aus dem Erwerb von Wertpapieren (Aktien oder Anleihen) zusätzliche Risiken ergeben; soweit es sich dabei um ein stark konzentriertes Risiko handelt (vom Arbeitgeber ausgegebene Papiere) und dieses im Verhältnis zum Gesamtvermögen der Arbeitnehmer relativ groß ist, sollte sorgfältig geprüft werden, ob und wie eine Versicherung gegen zu starke Wertverluste möglich ist.

8. Begünstigte: Begünstigt sind in erster Linie die ständigen Mitarbeiter, also Arbeiter und Angestellte mit Arbeitsvertrag. Die sich aus dem System ergebenden Vorteile sollten möglichst allen Arbeitnehmer zugänglich sein. Generell sollten Arbeitnehmer, die unter den gleichen objektiven Bedingungen arbeiten, die gleichen Vorteile geniessen können.

9. Art der Unternehmen: Beteiligungssysteme können sowohl von Privatbetrieben als auch von öffentlichen Unternehmen eingeführt werden, solange geeignete Indikatoren für die Ergebnisse bzw. den Gewinn des Unternehmens vorliegen oder verfügbar gemacht werden können.

10. Größe der Unternehmen: Auch kleine und mittelgroße Unternehmen sollten angemessene Möglichkeiten der Anwendung der Systeme der finanziellen Beteiligung ihrer Arbeitnehmer haben; insbesondere sollte dafür gesorgt werden, daß die verwaltungsmäßigen Auflagen in einem realistischen Rahmen bleiben und die finanziellen Mindestanforderungen soweit überhaupt erforderlich nicht zu hoch angesetzt werden. Bei großen Unternehmen und insbesondere im Fall multinationaler Gesellschaften kann es sich als zweckmäßig erweisen, die Arbeitnehmeranteile ganz oder teilweise an die Leistung der einzelnen Betriebe oder Betriebseinheiten und nicht an die Ergebnisse des Gesamtunternehmens zu binden.

11. Übersichtlichkeit: Komplizierte Systeme sollte man nach Möglichkeit vermeiden, da mit besseren Ergebnissen zu rechnen ist, wenn das System von allen Arbeitnehmern leicht zu verstehen ist.

12. Information und Schulung der Mitarbeiter: Der Erfolg eines jeden solchen Systems erfordert erhebliche Anstrengungen, um die betroffenen Arbeitnehmer angemessen zu informieren und gegebenenfalls zu schulen.

ISSN 0254-1467

KOM(91) 259 endg.

DOKUMENTE

DE **08**

Katalognummer : CB-CO-91-328-DE-C

ISBN 92-77-74683-1

Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften
L-2985 Luxemburg