II

(Vorbereitende Rechtsakte)

KOMMISSION

Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zur Förderung der Beteiligung der Arbeitnehmer an den Gewinn- und Betriebsergebnissen (einschließlich Kapitalbeteiligung)

(91/C 245/16)

KOM(91) 259 endg.

(Von der Kommission vorgelegt am 16. Juli 1991)

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 anzuerkennen.

II. EMPFIEHLT 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, die die Möglichkeiten prüfen soll, für Systeme zur finanziellen Beteiligung der Mitarbeiter auf europäischer Ebene Formen zu entwickeln, die solchen Systemen bessere Chancen verschaffen, gemeinschaftsweit zu vergleichbaren Bedingungen angewandt zu werden, einschließlich der drei nachstehend 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.

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 usw. 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 Arbeitnehmern 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 Privat betrieben 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.