



## **Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen Finanzielle Beteiligung der Arbeitnehmer in der Europäischen Union Kommentare aus Sicht des EGB**

Der EGB begrüßt die Absicht der Kommission, eine Konsultation insbesondere der Sozialpartner in Gang zu setzen, und der Debatte über die finanzielle Beteiligung auf europäischer Ebene neuen Auftrieb zu geben. Allerdings scheint es dem EGB weniger hilfreich, eine Vielzahl von „Akteuren“ (S.3 des Arbeitsdokuments) ohne Unterschied nebeneinander zu stellen. Den Sozialpartnern und den Mitgliedstaaten kommt, neben der Kommission, eine Schlüsselrolle zu, dies sollte die Kommission insbesondere bei dem angekündigten Aktionsplan berücksichtigen.

Finanzielle Beteiligung ergänzt Arbeitnehmerbeteiligung und wird nur dann eine positive Rolle spielen, wenn sie Teil eines vollständigen Systems von Arbeitnehmerbeteiligung ist, die am Arbeitsplatz beginnt und auf der Ebene des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe endet.

Es gibt in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union die unterschiedlichsten Systeme finanzieller Beteiligung, auch sind die selben Formen der Beteiligung unterschiedlich ausgeprägt, je nach den nationalen Bedingungen und den national vorherrschenden Systemen der Arbeitsbeziehungen. Kein System, keine Form finanzieller Beteiligung kann einfach von einem Land auf ein anderes übertragen werden, es wird immer Abstriche und Anpassungen geben. Jeder eventuelle europäische Aktionsplan muss dem Rechnung tragen. Arbeitnehmerpräferenzen differenzieren sich immer mehr. Auch das ist ein Argument dafür, jeden europäischen Aktionsplan, jede europäische Maßnahme zur finanziellen Beteiligung so anzulegen, dass sie so viel Spielraum wie nur möglich für Anpassung an nationale Besonderheiten lässt.

### **Die Formen finanzieller Beteiligung**

Es gibt verschiedene Formen der finanziellen Beteiligung:

- Vermögensbildung
- Gewinnbeteiligung
- Kapitalbeteiligung

Das Arbeitspapier der Kommissionsdienststellen konzentriert sich auf Gewinnbeteiligung und Kapitalbeteiligung. Der EGB ist der Auffassung,

dass die Definition sowohl von Gewinnbeteiligung als auch von Kapitalbeteiligung im Arbeitspapier schärfer und genauer gefasst werden sollte.

„Bei der Gewinnbeteiligung“, heißt es im Arbeitspapier „wird der Gewinn zwischen den Aktieninhabern und den Arbeitnehmern aufgeteilt, wobei letztere neben ihrem Arbeitsentgelt vom Gewinn des Unternehmens abhängige Zuwendungen erhalten“ (S. 4). Wenn Arbeitnehmer neben ihrem Arbeitsentgelt eine vom Gewinn des Unternehmens abhängige Zuwendung erhalten, ist damit noch nichts über die Beziehung zwischen Arbeitsentgelt und gewinnabhängiger Zuwendung gesagt. Es wäre denkbar, dass das Arbeitsentgelt je nach gewinnabhängiger Zuwendung variiert. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer würden damit ein doppeltes Risiko tragen.

Gewinnabhängige Zahlungen sind nach Auffassung des EGB Zahlungen, die zusätzlich zum Festlohn gezahlt werden. Die Zahlungen können bar geleistet werden, oder aber in Form von Aktien oder anderen Wertpapieren. Erfolgt die Zahlung in Form von Aktien oder anderen Wertpapieren, so kann die Veräußerung eventuell erst nach einer längeren Sperrfrist möglich sein. Ob man auf die Möglichkeit dieser Sperrfrist zurückgreift, hängt von den Zielen ab, die mit der finanziellen Beteiligung verknüpft werden.

Kapitalbeteiligung wird im Arbeitspapier definiert als „Gewinnbeteiligung auf Aktienbasis entweder durch die Ausschüttung von Dividenden, durch das Erzielen von Veräußerungsgewinnen beim Verkauf der Aktien durch einen Arbeitnehmer oder auch durch eine Kombination beider Systeme“ (S. 4). Der EGB versteht unter Kapitalbeteiligungen gratis oder zu Vorzugsbedingungen gewährte Eigenkapitalbeteiligungen oder eigenkapitalähnliche Beteiligungen, die das Unternehmen aufgrund einer Vereinbarung mit der Arbeitnehmervertretung den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern anbietet.

Der EGB fordert die Kommission auf, die Begriffe und Definitionen für finanzielle Beteiligung im Arbeitspapier zu überprüfen.

Die Ziele finanzieller Beteiligung werden im Arbeitspapier der Kommissionsdienststellen zu einseitig gesehen. Einzig die Verbindung zwischen finanzieller Beteiligung und Produktivitätssteigerung (S.5, 8, 9) wird ins Blickfeld gerückt. Der EGB betont demgegenüber, dass mit finanzieller Beteiligung mehrere Ziele verbunden sein können:

- Unternehmensbezogene Ziele (wie z.B. die Steigerung der Arbeitsproduktivität, der Verbundenheit der Beschäftigten mit ihrem Unternehmen)
- Gesamtwirtschaftliche Ziele (wie z.B. die Steigerung der gesamtwirtschaftlichen Produktivität, Beschäftigungsförderung, Preisstabilität)

- Verteilungspolitische Ziele (Änderung der Einkommens- und Vermögensverteilung zugunsten der Arbeitnehmer)
- Gesellschaftspolitische Ziele (wie z.B. ein größerer Einfluss der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Kapitalentscheidungen)

Die mit finanzieller Beteiligung verbundenen Ziele sind anders, je nachdem wer sich für finanzielle Beteiligung ausspricht. Der EGB fordert die Kommission auf, insbesondere die gesellschaftspolitischen und verteilungspolitischen Zielsetzungen bei einem europäischen Aktionsplan zu berücksichtigen. Die gegenwärtige Ausrichtung des Arbeitspapiers der Kommission ist zu einseitig und läuft Gefahr, finanzielle Beteiligung durch eine zu einfache Brille zu sehen, weil sie ausschließlich auf Produktivitätssteigerung bezogen wird.

Das Arbeitspapier der Kommission bezieht sich einzig und allein auf betriebliche Teilhabe-Maßnahmen. Überbetriebliche Teilhabe-Fonds werden an keiner Stelle erwähnt. Der EGB fordert die Kommission auf, folgende Fragen in ihre Überlegungen einzubeziehen: wie können Beschäftigte von kleinen und mittleren Unternehmen von den Vorteilen finanzieller Teilhabe profitieren? Wie können die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und des öffentlichen Sektors in den Genuss der Vorteile finanzieller Teilhabe kommen? In der heutigen Zeit, in der das Berufsleben sich immer weniger in nur einem Unternehmen abspielt, sollte man über Lösungen nachdenken, so viele Beschäftigte wie möglich von finanzieller Teilhabe profitieren zu lassen.

### **Kritische Fragen**

Das Arbeitspapier der Kommission bezieht sich zwar an verschiedenen Stellen auf die reichhaltigen Erfahrungen, die in den unterschiedlichsten Mitgliedstaaten der Europäischen Union gemacht wurden und erwähnt immer wieder die umfangreichen Studien, die erstellt wurden. Alles in allem könnte die Herangehensweise der Kommissionsdienststellen kritischer sein. Viele wichtige Fragen werden nicht aufgeworfen. Wenn vier Jahrzehnte Vermögensbildungspolitik für Arbeitnehmer in einem Land wie der Bundesrepublik Deutschland den Trend der Vermögenskonzentration und den Status der Vermögenslosigkeit breiter Schichten nicht ändern konnten, sollte das Anlass zu einigen Fragen geben. Wenn es trotz des erheblichen gesetzlichen und finanziellen Aufwandes zur Förderung der finanziellen Teilhabe in Frankreich nur zu einem sehr beschränkten gesamtwirtschaftlichen Gewicht der Gewinn- und Kapitalbeteiligung gekommen ist, wenn der Anteil der Zusatzeinkommen aus Gewinn- und Vermögensbeteiligung auch in Großbritannien sehr niedrig ist (wie neuere Studien ergeben), dann sollte all dies mehr als Anlass dafür sein, die bisherigen Instrumente der finanziellen Teilhabe der Prüfung zu unterziehen.

## **Finanzielle Beteiligung ist Teil eines Gesamtpaketes zur Förderung der Arbeitnehmerbeteiligung**

Finanzielle Beteiligung ist nur eine von vielen Maßnahmen zur Förderung von Arbeitnehmerbeteiligung. Finanzielle Beteiligung wird nur dort erfolgreich sein, wo sie in ein Gesamtsystem von Maßnahmen zur Förderung der Arbeitnehmerbeteiligung eingebettet ist, wo die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter praktiziert wird, wo Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, Entscheidungen auf Unternehmensebene zu beeinflussen, Vertreter in Aufsichts- oder Verwaltungsräte zu entsenden. Andernfalls, wenn Arbeitnehmerbeteiligung allein auf finanzielle Beteiligung reduziert wird, die dann auch noch ausschließlich unter Produktivitätsaspekten gesehen wird, wird finanzielle Beteiligung scheitern. Der EGB fordert die Kommission auf, diesen Aspekt in ihrer zu erwartenden Mitteilung und in einem europäischen Aktionsplan stärker herauszuarbeiten.

Zwei wichtige Voraussetzungen für den Erfolg von finanziellen Beteiligungsmaßnahmen kommen im Arbeitspapier der Kommission zu kurz: alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines Unternehmens müssen die Möglichkeit haben, sich zu beteiligen und die Einführung muss aufgrund einer Vereinbarung mit der Arbeitnehmervertretung erfolgen.

Der EGB hat den Eindruck, dass das Arbeitspapier der Kommissionsdienststellen es sich bei den Schwierigkeiten, die finanzieller Beteiligung im Weg stehen, zu einfach macht. Zu sehr werden die kulturellen Probleme und Akzeptanzprobleme auf Seiten der Arbeitnehmer in den Vordergrund gerückt. Akzeptanzprobleme auf Seiten der Arbeitnehmer kann man aber nicht mit einer Public Relations Kampagne beseitigen. Man muss die Sorgen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ernst nehmen.

Der EGB macht zur finanziellen Beteiligung die folgenden Vorschläge:

### **Empfehlungen**

Der EGB betrachtet die finanzielle Beteiligung als ein Element, das die tatsächliche Mitwirkung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ergänzt. Die Auswirkungen der finanziellen Beteiligung sind größer, wenn sie in ein globales System der Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingebunden wird, die am Arbeitsplatz beginnt und sich bis auf die Unternehmensebene erstreckt, auf der strategische Entscheidungen getroffen werden. Die finanzielle Beteiligung ist zum Scheitern verurteilt, wenn sie als Alternative zur Mitbestimmung betrachtet wird.

Vermögensbildungspläne oder Sparprogramme zur Vermögensbildung sind die einfachsten Formen der finanziellen Beteiligung. Sie öffnen oft den Weg zu weiterer Einbeziehung, beispielsweise durch Belegschaftsaktienbesitz. Diese traditionelleren Formen der finanziellen Beteiligung sollten daher in allen Mitgliedstaaten gefördert werden und mit Steuervergünstigungen verbunden sein.

Der EGB zieht es vor, dass Tarifverträge zumindest einen grundlegenden Rahmen für die finanzielle Beteiligung festlegen. Wir tun dies, weil wir der Meinung sind, dass alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein Recht auf die Teilhabe am Aktienbesitz oder an der Vermögensbildung haben.

Auf Branchenebene eingerichtete Fonds würden einen zusätzlichen Vorteil bieten. Das von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zusammengetragene Kapital könnte zumindest teilweise zur Beschleunigung der Innovation in Unternehmen der Branche beitragen. Viele kleine Unternehmen benötigen dringend Kapital für die Modernisierung ihrer Tätigkeiten. Die Mitgliedstaaten sollten alle rechtlichen Hindernisse für die Einrichtung derartiger kollektiver Fonds aus dem Weg räumen.

Es sollten Rückstellungen für Insolvenz getätigt werden.

Der EGB vertritt die Ansicht, dass die finanzielle Beteiligung in keinem Fall Einkommensunterschiede, weder innerhalb eines Unternehmens, noch in der Gesellschaft insgesamt, verstärken sollte. Der EGB bevorzugt Lösungen wonach finanzielle Beteiligung für alle Beschäftigten eines Unternehmens erfasst. Auf die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern sollte besonderes Augenmerk gelegt werden. Vorsichtsmaßnahmen sollten getroffen werden, um zu verhindern, dass die finanzielle Beteiligung periodische Lohnverhandlungen und Lohnsteigerungen ersetzt. Der EGB steht einem Lohnsystem, in dem ein Teil der Lohnsumme in finanzielle Beteiligung reinvestiert wird, aus prinzipiellen Gründen skeptisch gegenüber. Obendrein würde dies zu geringem Verbrauch führen, was angesichts der gegenwärtigen Wirtschaftslage eher gefährlich wäre.

Produktivitätsgewinne sind in den Augen des EGB Teil der Lohnstrategie. Die Diskussion der finanziellen Beteiligung sollte von jeder Diskussion über Lohnfragen getrennt werden. Finanzielle Beteiligungspläne sollten eher mit Beschäftigungsstrategien verbunden werden.

Tariffonds sollten gemeinsam von den Sozialpartnern (den Partnern des Tarifabkommens) geleitet werden. Wenn es Arbeitnehmerinvestmentfonds auf Branchenebene gibt, sollten professionelle Manager die Geschäftsführung übernehmen, Verwaltungsrat unterstützt werden, der Richtlinien für den Fonds festlegt. Bei den Investitionen sollte die

Risikostreuung das Grundprinzip sein. Aufsichtsräte derartiger Tariffonds sollten sich aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern zu gleichen Teilen zusammensetzen. Bei Insolvenz ist ein Fonds weniger anfällig als ein Unternehmen.

Wir könnten einen Verhaltenskodex für das Fondsmanagement ausarbeiten, der den Rahmen für Investitionen in allen EU-Mitgliedstaaten festlegen würde: Verbot von Investitionen in das Waffengeschäft, Förderung von Investitionen im ökologischen Sektor, Übertragbarkeit von Kapital zwischen Ländern usw. (Euresa hat einen Verhaltenskodex für das Rentenfondsmanagement ausarbeitet, der vom EGB unterstützt wird.)

### **Zusammenfassend:**

1. Die finanzielle Beteiligung ergänzt andere Mitwirkungsformen und funktioniert am besten, wenn sie in ein Netz von Mitwirkungsmaßnahmen eingebunden wird. Finanzielle Beteiligung ergänzt die Beteiligung am Entscheidungsprozess auf allen Unternehmensebenen.
2. Die Modalitäten der finanziellen Beteiligung sollten durch Verhandlung mit den Gewerkschaften bestimmt werden.
3. Die finanzielle Beteiligung sollte ein dauerhafter Prozess und kein einmaliger Versuch sein.
4. Tarifverträge und Kollektivvereinbarungen sollten den Rahmen für finanzielle Beteiligung festlegen.
5. Es sollten Insolvenzzrückstellungen getätigt werden.
6. Die Fonds sollten gemeinsam von Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmern und Management geleitet werden.
7. Die finanzielle Beteiligung liefert ein zusätzliches Einkommen und ist keine Alternative zu Löhnen und Gehältern, noch ist sie ein Ersatz für öffentliche oder tarifvertragliche geregelte Alterssicherung.

Wir fordern den Arbeitgeberverband UNICE auf, gemeinsam mit dem EGB sicherzustellen, dass kollektive Regelungen der finanziellen Beteiligung Vorfahrt bekommen und ebenso sicherzustellen, dass finanzielle Beteiligung in ein Gesamtsystem der Arbeitnehmerbeteiligung, das aus Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter besteht, eingebettet wird.