

September 2007

WISO

Diskurs

Expertisen und Dokumentationen
zur Wirtschafts- und Sozialpolitik

Mitarbeiterbeteiligung in Europa, Japan und den USA

Staatliche Rahmenbedingungen
für finanzielle Beteiligungsmodelle

Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung





Dokumentation im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung

Mitarbeiterbeteiligung in Europa, Japan und den USA

Staatliche Rahmenbedingungen
für finanzielle Beteiligungsmodelle

Peter Volz

Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung

Inhalt

Vorwort	3
Mitarbeiterbeteiligung	4
1. Grundzüge der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung	5
2. Stand der Forschung	7
3. Die Situation in Deutschland	8
4. Der Kontext der Mitarbeiterbeteiligung in Europa	10
5. Länderbeispiele	11
5.1. Frankreich	11
5.2. Großbritannien	13
5.3. Niederlande	15
5.4. Belgien	15
5.5. Finnland	16
5.6. USA	17
5.7. Japan	19
6. Finanzielle Mitarbeiterbeteiligung im Vergleich	20
7. Anforderungen an eine verantwortungsvolle Mitarbeiterbeteiligung	22
8. Handlungsempfehlungen	23
Literatur	24
Information zum Autor	27
Neuere Veröffentlichungen der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik	29

Die Dokumentation wird von der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung veröffentlicht. Die Ausführungen und Schlussfolgerungen sind von dem Autor in eigener wissenschaftlicher Verantwortung vorgenommen worden.

Vorbemerkung

Das Thema Mitarbeiterbeteiligung ist seit kurzem wieder verstärkt in der Diskussion. Die regierenden Koalitionsparteien SPD und CDU/CSU haben dazu im Juni 2007 eigene Vorschläge vorgelegt.

Seit dem ersten PEPPER-Bericht der EU-Kommission (1991) lassen sich in fast allen europäischen Ländern Bemühungen für eine stärkere Mitarbeiterbeteiligung konstatieren. In der so genannten Lissabon-Strategie, die im Jahr 2000 von den europäischen Staats- und Regierungschefs verabschiedet wurde, ist dies erneut hervorgehoben worden. Die derzeit unterschiedliche Ausgestaltung der Mitarbeiterbeteiligung in den verschiedenen Ländern zeigt, dass eine Vereinheitlichung von Standards im europäischen Kontext, u.a. aufgrund unterschiedlicher Steuersysteme, schwierig und aus der Sicht deutscher Befürworter eine stärkere Mitarbeiterbeteiligung nicht in allen Fällen wünschenswert ist.

Die hier vorliegende Expertise soll die Möglichkeiten und Risiken einer (finanziellen) Mitarbeiterbeteiligung ausloten und den derzeitigen Diskurs durch einen Blick über die Grenzen anregen. Wir bedanken uns bei Peter Volz, Diplom-Sozialwissenschaftler, der diese Studie erarbeitet

Ruth Brandherm

Leiterin des Gesprächskreises
Arbeit und Qualifizierung
der Friedrich-Ebert-Stiftung

hat. Sie stellt die Situation in ausgewählten europäischen Ländern (Frankreich, Großbritannien, Finnland, Belgien, Niederlande) sowie in den USA und Japan dar und gibt damit einen fundierten Überblick über die Regelungen und die spezifischen Rahmenbedingungen in diesen Ländern. Gerade weil Deutschland im Vergleich dazu eine geringere Verbreitung der Mitarbeiterbeteiligung aufweist, scheinen uns die Betrachtung und die Analyse anderer Modelle für die Debatte in Deutschland fruchtbare Anregungen zu bieten. Dies gilt sowohl für die Frage, was man sinnvoll und erfolgreich übernehmen könnte, als auch dafür, welche Risiken vermieden werden sollten. So zeigt sich u.a., dass Regelungen zur Mitarbeiterbeteiligung häufig qualifizierte gegenüber unqualifizierten MitarbeiterInnen und GeringverdienerInnen bevorzugen. Aus Sicht des Autors sollte es vor allem darauf ankommen, „eine verantwortungsvolle und nachhaltige Mitarbeiterbeteiligung zu fördern“.

Wir würden uns freuen, wenn die Studie in diesem Sinne Anregungen für die weitere Debatte in Deutschland gibt.

Werner Lehmann

Gesprächskreis
Arbeit und Qualifizierung
der Friedrich-Ebert-Stiftung

Mitarbeiterbeteiligung¹

In Deutschland und in anderen europäischen Staaten gibt es derzeit eine verstärkte Diskussion um Mitarbeiterbeteiligung. Diese Debatte um neue Formen des Verhältnisses von ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern sowie der Verteilung von Gewinnen ist ein Versuch, Antworten auf die Globalisierung von Wirtschaft, Arbeit und Unternehmenskultur zu finden. Interessanterweise wird hierbei, je nach Perspektive, mit Wettbewerbsfähigkeit oder Gerechtigkeit, bestenfalls kombiniert, argumentiert. Tatsache ist, dass in den letzten Jahren die Einkünfte aus Kapital viel stärker gestiegen sind als die aus Erwerbsarbeit². Nahezu stagnierenden Realeinkommen der ArbeitnehmerInnen stehen hohe und steigende

Kapitalgewinne gegenüber. Diese Thematik wird daher zunehmend stärker in dem sozialwissenschaftlichen und ökonomischen Diskurs reflektiert werden. Dieses Papier will die deutsche Diskussion unterstützen, indem es auf die unterschiedlichen Ansätze und Entwicklungen der Mitarbeiterbeteiligung in ausgewählten europäischen Ländern sowie in Japan und den USA eingeht. Bei angemessener Berücksichtigung der nationalen Besonderheiten, die Vergleichbarkeit und Übertragbarkeit einschränken, werden aus den praktischen Vorzügen der Modelle sowie aus Verbesserungsvorschlägen von Forschung und Politik Handlungsempfehlungen abgeleitet.

1 Bei einigen Begriffen, wie z.B. „Mitarbeiterbeteiligung“, haben wir zur besseren Lesbarkeit nur eine geschlechtsbezogene Formulierung verwendet.

2 Zwischen 2001 und 2006 sind die Einkünfte aus Kapital um 34 Prozent gestiegen und die aus Erwerbsarbeit nur um zwei Prozent (ddp, 2007).

1. Grundzüge der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung

Mitarbeiterbeteiligung bezeichnet gemeinhin ein über ein arbeitsrechtliches Verhältnis hinausgehendes partnerschaftliches Verhältnis zwischen *MitarbeiterInnen* und *Unternehmen*. Der vorliegende Bericht konzentriert sich auf die finanzielle Mitarbeiterbeteiligung, welche man zunächst in Erfolgs- und Kapitalbeteiligung unterscheidet. Weltweit und selbst in Europa gibt es, je nach lokaler Gesetzeslage und Unternehmen, unterschiedliche und stark ausdifferenzierte Formen, was es erschwert, verschiedene Länder nach einem einheitlichen Maßstab zu vergleichen. Es erscheint deshalb sinnvoll, die grundlegenden Begriffe in der Debatte allgemein zu definieren³.

Bei der Erfolgsbeteiligung („profit sharing“) wird den partizipierenden MitarbeiterInnen der Unternehmenserfolg auf Grund verschiedener Kriterien, wie z.B. Gewinn oder Produktivität, vergütet. Das kann über Extrazahlungen oder über Sparpläne erfolgen.

Kapitalbeteiligungen („share based schemes“ oder „equity participation“) umfassen dagegen die freiwillige Investition von Finanzmitteln in Unternehmen zu besonderen Konditionen und gekoppelt an vorgeschriebene Laufzeiten. Verbreitet ist auch die Beteiligung in Form von Aktienanteilen. Durch Laufzeiten möchte man den mittel- und langfristigen Vermögensaufbau und Ertrag aus diesem Vermögen fördern und kurzfristige Realisierung von Mitnahmeeffekten verhindern. Zudem wäre ohne Haltefristen der begünstigte Geldbetrag sofort verfügbar und müsste (wie jeder andere Einkommenszuwachs) direkt versteuert werden. In diesem Fall ließe sich eine Besserstellung im Steuerrecht nicht mehr begründen.

Unternehmenskapitalbeteiligungen werden entweder individuell oder durch eine „holding company“ oder kollektiven Treuhandfonds („employee share ownership plan“/ESOPs) verwaltet. Die Nutzung der Partizipationseinnahmen kann z.B. in Form einer Altersvorsorge erfolgen. Kapitalbeteiligungen beinhalten ggf. Rechte zur Mitsprache und das Risiko des Verlustes von angelegtem Geld. Wichtig bei der Mitarbeiterbeteiligung ist auch die Frage, welche MitarbeiterInnen Anspruch auf eine Beteiligung am Unternehmen haben. Hier muss man zwischen der breiten Beteiligung aller MitarbeiterInnen und der restriktiven Beteiligung, z.B. begrenzt auf bestimmte MitarbeiterInnen auf Managementebene, unterscheiden.

Deutschland hat im europäischen Vergleich laut dem „Benchmarking Deutschland“ – Bericht (Eichhorst, 2001) eine mittelmäßige Verbreitung von Mitarbeiterbeteiligung. In diesem Papier wird die Situation der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung an einigen Fallbeispielen im Hinblick darauf dargestellt, was Deutschland aus den Erfahrungen in Frankreich, Großbritannien, den Niederlanden, Belgien, Finnland, Japan und den USA lernen kann. Wichtige Fragestellungen in diesem Kontext sind: Wie ist der Verbreitungsgrad in den einzelnen Ländern? Wie ist der Verbreitungsgrad in den Unternehmen? Welche staatlichen Anreize und Förderungen gibt es? Wie verhält es sich mit den Rechten und Sicherheiten der finanziell beteiligten ArbeitnehmerInnen? Welche Funktionen übt die Mitarbeiterbeteiligung aus?

Die europäischen Länderbeispiele wurden wegen der großen Verbreitung (F, GB), interes-

3 Die Definition lehnt sich an die Begrifflichkeiten im PEPPER Report an.

santen Formen (FIN), aktuellen Entwicklungen (B) und als Beispiel für mögliche Folgen (NL) bei der Mitarbeiterbeteiligung ausgewählt. Der Blick auf Japan und die USA ergänzt die Diskussion um eine internationale Dimension.

Schlussfolgerungen hinsichtlich möglicher Änderungen im Bezug auf Deutschland sind aus dem direkten Ländervergleich nur mit Vorsicht zu ziehen. Grund dafür sind strukturelle Unterschiede in der Arbeitsmarktpolitik, in der Sozialpolitik, dem Staatsverständnis, dem Kapitalmarkt, in dem Einfluss der Gewerkschaften und in der Unternehmenskultur.

2. Stand der Forschung

Bei der Recherche zur Mitarbeiterbeteiligung im europäischen und im internationalen Vergleich wird deutlich: Je mehr man die Details erforscht, desto mehr Unklarheit im bisherigen Wissensstand tritt zu Tage. Das fängt bei der Klassifikation und Definition der verschiedenen Ausprägungen der Mitarbeiterbeteiligung an. So gibt es in der Literatur keine einheitliche Definition und Differenzierung von Kapitalbeteiligungen, selbst in den EU-Berichten. Tatsächlich macht dies jedoch im Hinblick auf eine Bewertung der Mitarbeiterbeteiligung einen großen Unterschied aus. So ist das finanzielle Risiko des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin bei einigen Aktienoptionen deutlich höher als bei anderen Formen von Kapitalbeteiligung. Weiterhin unterscheiden viele Untersuchungen nicht zwischen Mitarbeiterbeteiligung für die gesamte Belegschaft oder breite Teile der ArbeitnehmerInnen und einer etwa auf das Management begrenzten Beteiligung. Andere wichtige Fragestellungen werden gar nicht berücksichtigt, zum Beispiel inwieweit finanzielle Partizipation mit anderen Formen von Partizipation zusammenhängt. Ein weiteres Problem sind die empirischen Befunde, die, so sagen selbst die Autoren, oftmals

nicht über Schätzungen hinausgehen und je nach Definition unterschiedliche Ergebnisse haben. So wird die Verbreitung der Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland in einigen (hauptsächlich deutschen) Berichten als niedrig, in anderen als hoch beschrieben. Grund dafür ist die im nächsten Kapitel erläuterte bedingte Anwendbarkeit von Kriterien für die Definition von Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland. Wenn beispielsweise Gewinnerträge eines Unternehmens in Aktienoptionen ausgezahlt werden (wie manchmal in F und GB), so kann das je nach Sichtweise einer Untersuchung als Erfolgsbeteiligung, Kapitalbeteiligung und Aktienbeteiligung oder alles drei zusammen gewertet werden. Eine andere zentrale Frage, ob nämlich die Mitarbeiterbeteiligung überhaupt zu den angepriesenen Vorteilen im Bezug auf die Verbesserung der Leistung eines Unternehmens führt, lässt sich ebenfalls anhand vorliegender Befunde (noch) nicht bestimmen. Angesichts der unterschiedlichen Ansätze ist hier realistischerweise auch keine einfache Antwort zu erwarten. Mitarbeiterbeteiligung in den USA und in Japan ist als normaler Aspekt der Arbeitsorganisation besser erforscht und klassifiziert.

3. Die Situation in Deutschland

Mehrere Berichte, wie z.B. die EU PEPPER (Promotion of Employee Participation in Profit and Enterprise Results) Reporte 1–3 oder Poutsma und Pendleton (2004) haben die großen Unterschiede im Bezug auf Verbreitung, Förderung und Gesetzgebung zu finanziellen Mitarbeiterbeteiligungen in Europa festgestellt. Es ist wichtig hervorzuheben, dass die PEPPER-Standards nur bedingt auf Deutschland anwendbar sind (Prieve/Havighorst, 1996).

Staatliche Förderung in Deutschland kann laut Voss (2007) grob in die finanzielle Förderung der Anlagebeträge durch Steuervorteile und Transferzahlungen sowie in die Unterstützung bei Einführung von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen unterschieden werden.

In Deutschland dominieren seit Beginn der staatlichen Vermögensbildungspolitik mit dem ersten Vermögensbildungsgesetz von 1961 außerbetrieblich angelegte Investivlöhne. Diese Sparlöhne sind normalerweise gewinn- und unternehmensunabhängig und werden deswegen auch nicht in den EU-Statistiken berücksichtigt. Vielmehr handelt es sich in Deutschland um eine tarifvertragliche Sparförderung durch einkommensabhängige Sparprämien des Staates sowie tarifvertragliche Leistungen des Arbeitgebers, die hauptsächlich zum Bausparen, für Lebensversicherung und seit den neunziger Jahren auch für den Erwerb an Produktivkapital dienen. Kapitalbeteiligung am eigenen Unternehmen ist nicht weit verbreitet.

Kapitalbeteiligungen am arbeitgebenden Unternehmen werden staatlich einerseits durch die Regelungen des 5. Vermögensbildungsgesetzes (VermBG) und andererseits durch den § 19a des Einkommensteuergesetzes gefördert. Direkte Kapitalbeteiligungssysteme und indirekte Fondslösungen werden bei beiden Ansätzen gleichermaßen begünstigt. Grundsätzlich werden bestimmte direkte oder indirekte Mitarbeiterkapitalbeteiligungen mit jährlich max. € 400,- bei gering ver-

dienenden Beschäftigungsgruppen gefördert. Die Anlagebeträge selbst sind aus versteuertem und mit Sozialversicherungsbeiträgen belastetem Einkommen zu leisten. Es gibt eine Sperrfrist von sechs Jahren für Anlagen, bei denen eine Arbeitnehmer-Sparzulage gewährt wird. Während das VermBG vermögenswirksame Leistungen und Eigenbeträge der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters fördert, setzt der § 19a EStG bei Zuzahlungen des Unternehmens an. Demnach sind Zuzahlungen bzw. Verbilligungen des Arbeitgebers zu Mitarbeiterbeteiligungen steuer- und beitragsfrei, wenn sie € 154,- pro Jahr nicht übersteigen und wenn sie maximal 50% des Werts der Kapitalbeteiligung ausmachen. Bei Anwendung des § 19a existiert seit 2002 keine Sperrfrist mehr. 1998 gab es in Deutschland das Gesetz zur Kontrolle und Transparenz von Unternehmen (KonTraG). Es hat das Aktiengesetz reformiert und ermöglicht es, an die MitarbeiterInnen Optionen kostenlos oder gegen Entgelt auszugeben, damit diese in zwei, drei oder fünf Jahren ihre Optionen zu einem bestimmten Preis in Aktien umwandeln können. Der Boom der Mitarbeiteraktien ist jedoch mittlerweile wieder abgeflacht.

Ergebnisorientierte Gewinnbeteiligung ist in Deutschland weiter verbreitet als die Kapitalbeteiligung. Sie spielte auf Grund von mangelnder Förderung und Flächentarifvereinbarungen jedoch bislang keine so große Rolle wie z.B. in den Niederlanden oder Frankreich.

Die Regelungen zur Mitarbeiterbeteiligung waren vielen Unternehmen, vor allem kleinen und mittelständischen, zu kompliziert und nicht lukrativ genug (Bierbaum, 2005, S. 25), wie überhaupt der Rechtsrahmen für Mitarbeiterbeteiligungen in Deutschland als „anreizhemmend“ (Kommission der Europäischen Gemeinschaften, 2003, S. 7) beschrieben wird. Die Diskussion um die Partizipation der MitarbeiterInnen gab es in Deutschland seit den siebziger Jahren immer mal wieder, ohne jedoch zu bedeutenden Gesetzes-

änderungen zu führen. In jüngster Zeit gewann die Diskussion jedoch an Dynamik. Die großen Parteien haben sich dieser Frage im Koalitionsvertrag angenommen. Es gibt eine erstarkte Lobby zur Mitarbeiterbeteiligung, und auch in den Gewerkschaften, z.B. in der IG Chemie, gibt es positive Stimmen trotz einer ansonsten vorsichtigen bis skeptischen Grundhaltung. Auch der Bundespräsident hat Ende 2005 das Thema aufgegriffen.

Ende Juni 2006 präsentierte die Laumann-Kommission der CDU ihre Überlegungen zur Stärkung der Mitarbeiterbeteiligung, u.a. durch ein zentrales Mitarbeiterbeteiligungsgesetz; im Juni 2007 wurde das Konzept der CDU der Öffentlichkeit vorgestellt.⁴ Hierbei werden die bisher bekannten und praktizierten Beteiligungsformen ausgebaut und verstärkt gefördert. Das Konzept orientiert sich mit Steuersubventionierungen und Integration der Kapitalbeteiligung in die Systeme der betrieblichen Altersvorsorge verstärkt an der Praxis in den anglo-amerikanischen Staaten.

Das Konzept der Union sieht vor, dass MitarbeiterInnen bis zu 1.000 Euro im Jahr steuerbegünstigt als Kapitalbeteiligung an Unternehmen bekommen oder erwerben können. Der Freibetrag für Mitarbeiterbeteiligungen soll von derzeit 135 auf 500 Euro jährlich steigen. Diese Summe wäre von Steuern und Sozialabgaben befreit, würde aber nur für ArbeitnehmerInnen gelten mit einem Jahreseinkommen von derzeit bis zu 47.700 Euro. Zusätzlich können zusätzliche Mittel aus dem Bruttolohn in eine Mitarbeiterbeteiligung umgewandelt werden können. Dafür müssen zwar Sozialabgaben gezahlt werden, aber zunächst keine Steuern. Diese werden erst beim Verkauf der Beteiligung fällig. Zudem soll „das Konzept der sozialen Kapitalpartnerschaft“ die Mitarbeiterbeteiligung auch in die Altersvorsorge integrieren. Insolvenzversicherungen sind dort vorzunehmen, wo sie gesetzlich erforderlich sind, wie z.B. beim Mitarbeiter-Darlehen, werden je-

doch bei gesellschaftsrechtlichen Beteiligungen nicht ausdrücklich gefordert. Die Kosten beim CDU Konzept zur Mitarbeiterbeteiligung werden damit auf die Steuerzahler und die Sozialsysteme verlagert werden. Bei dem Unions-Modell wären die MitarbeiterInnen nicht gesetzlich vor Verlusten geschützt.

Auch die SPD hat im Juni 2007 ihren Vorschlag für die Schaffung eines Deutschlandfonds vorgestellt.⁵ Hierbei wird ArbeitnehmerInnen vornehmlich die Möglichkeit der indirekten Kapitalbeteiligung an ihrer Firma in Form eines Fonds gegeben. Gefördert durch den Staat und das Unternehmen können sie Anteile an den Fonds kaufen, wobei das eingesammelte Geld unter anderem auch ihrer Firma zur Verfügung gestellt werden kann, zum Beispiel als eigenkapitalähnliches Darlehen. Die von ihren MitarbeiterInnen eingezahlten Einlagen sollen eine motivationssteigernde direkte Beziehung zwischen Unternehmen und Personal fördern. Da sich der Fonds an vielen Firmen beteiligen soll, wäre das Risiko eines Totalverlustes bei einer Pleite ausgeschaltet. Die Erträge fließen zurück an die ArbeitnehmerInnen, die Fondseigner. Die Beteiligung am Fonds könnte auch Teil von Tarifverträgen sein. Im Bereich des 5. VermBG schlägt die SPD eine Erhöhung der Sparzulage von 18% auf 20% und eine Steigerung der Einkommensgrenzen vor, bis zu denen MitarbeiterInnen Sparzulageberechtigt sind. Hier wird z.B. für Verheiratete ein Betrag von € 40.000 genannt. Die Förderung über den § 19a EStG soll von bisher € 135 auf € 240 erhöht werden. Einkommensgrenzen sind hier nicht genannt. Das Konzept soll vor allem auch Mitarbeiterbeteiligung in Klein- und mittelständischen Unternehmen ermöglichen und verursacht im Vergleich zum CDU-Konzept geringere staatliche Aufwendungen. Außerdem vereinfacht es die Administration von Mitarbeiterbeteiligungs-Modellen. Es besteht jedoch die Gefahr eines hohen organisatorischen Aufwandes.

4 Betriebliche Bündnisse für Soziale Kapitalpartnerschaften. Beschluss der gemeinsamen Arbeitsgruppe von CDU und CSU, Juni 2007; im Internet: <http://www.cdu.de/doc/pdfc/070629-eckpunktepapier-kapitalpartnerschaften-cdu-csu.pdf> (letzter Aufruf: 21.08.2007)

5 Deutschlandfonds für ArbeitnehmerInnen und Arbeitnehmer. Eckpunkte für mehr Mitarbeiterbeteiligung. Bericht der gemeinsamen „Arbeitsgruppe Mitarbeiterbeteiligung“ von SPD-Parteivorstand und SPD-Bundestagsfraktion, Juni 2007; im Internet: http://www.spd.de/show/1718287/260607_eckpunkte_mitarbeiterbeteiligung.pdf (letzter Aufruf: 21.08.2007)

4. Der Kontext der Mitarbeiterbeteiligung in Europa

Jüngste Recherchen (Poutsma 2006) ergaben, dass es seit der ersten großen europäischen Datenerhebung 1991 (PEPPER 1) in fast allen europäischen Ländern Anstrengungen gab, bessere Rahmenbedingungen für stärkere Mitarbeiterbeteiligung zu schaffen. Die folgenden in diesem Kontext wichtigen Entwicklungen in Europa erklären die gestiegene Wichtigkeit von Mitarbeiterbeteiligung:

- Die gestiegene Bedeutung der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung ist vor allem den Entwicklungen in der Unternehmenskultur, insbesondere der Beschäftigungsstrategien und dem Wettbewerb großer Firmen um qualifizierte ArbeitnehmerInnen, geschuldet.
 - Durch die unterschiedliche Handhabung in der EU haben multinationale Firmen, die fast alle über Mitarbeiterpartizipation verfügen, in jedem Land unter beträchtlichem Organisationsaufwand lokale Modelle zu berechnen. Dementsprechend variiert auch der Nutzen der ArbeitnehmerInnen.
 - Aus demographischen Gründen wird eine Erosion der staatlichen Altersvorsorge erwartet sowie eine stärkere Tendenz zu alternativen privaten und betrieblichen Konzepten beobachtet.
 - Die Einkünfte aus Kapital sind in den letzten Jahren viel stärker gestiegen als die aus Erwerbsarbeit. Da die Löhne stagnieren, werden andere Formen von Einkommenserhöhungen in Betracht gezogen.
 - Es gibt in Europa eine Tendenz zur Dezentralisierung beim Abschluss von Arbeitsverträgen. Daraus leitet Poutsma (2006) eine höhere Flexibilität auf der Unternehmensebene zur individuellen Gehaltspolitik (gerade in Bezug auf Mitarbeiterbeteiligung) ab.
 - Das Volumen der Kapitalmärkte hat zugenommen und mit ihm Shareholding und das Interesse der ArbeitnehmerInnen und allgemein der BürgerInnen daran. Das richtet sich nicht zuletzt auf Teilhabe an den teilweise sehr hohen Gewinnen der Unternehmen. Das angelsächsische Shareholderkonzept der leistungsorientierten Bezahlung und der größeren Kapitalbeteiligung findet eine stärkere Verbreitung in Kontinentaleuropa.
- Die EU-Kommission hat seit Beginn der neunziger Jahre die Verbreitung und Förderung von finanzieller Mitarbeiterbeteiligung in den Mitgliedstaaten angeregt. Neben den drei PEPPER-Berichten (von 1991/1996/2006) wurden zwei Expertengruppen zur Harmonisierung des gesetzlichen Rahmens der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung eingerichtet (2003/2004–05), ohne jedoch die Empfehlungen zu einem uniformen Framework konkret umzusetzen. Das wird auch in absehbarer Zeit in der EU nicht möglich sein.
 - Im Rahmen der Lissabon-Strategie, die sich zum Ziel gesetzt hat, Wettbewerbsfähigkeit, sozialen Zusammenhalt und dauerhaften Wirtschaftswachstum zu verbinden, wird die Bedeutung der Mitarbeiterbeteiligung hervorgehoben. „Die finanzielle Beteiligung der ArbeitnehmerInnen kann einen wesentlichen Beitrag leisten zur Realisierung dieses Ziels“ (Kommission der Europäischen Gemeinschaften, 2002, S.3).
 - Die Europäische Kommission hat in einem Arbeitspapier von 2001 drei Hindernisse zu einer transnationalen Verbreitung von Mitarbeiterbeteiligung identifiziert:
 - a) die unterschiedlichen Steuersysteme der Mitgliedstaaten,
 - b) die unterschiedlichen Systeme für Zwangsabgaben (“compulsory contribution systems”),
 - c) soziale und kulturelle Unterschiede (die Kommission schreibt “cultural deficit”).

5. Länderbeispiele

Im Folgenden setzen wir uns konkret mit der Gesetzeslage und ausgewählten Rahmenbedingungen für Mitarbeiterbeteiligung in verschiedenen Ländern Europas (F, GB, NL, B, FIN) sowie Japan und den USA auseinander:

5.1. Frankreich

Die Mitarbeiterbeteiligung ist eine Eigenheit des französischen Modells: Weit mehr als ein wirtschaftliches Projekt ist es ein gesellschaftliches Projekt, das der heutigen Welt entspricht. Die Mitarbeiterbeteiligung ist eine Frage der Gerechtigkeit: Die Arbeitnehmer müssen zum Teil von den Gewinnen profitieren, zu denen sie mit ihrer Arbeit beigetragen haben. Hüten wir uns vor falschen Debatten: Die Mitarbeiterbeteiligung ersetzt nicht die Gehälter, sie ist eine zusätzliche Einnahmequelle. Sie ist ebenso ein fantastisches Instrument des Zusammenhalts zwischen dem Arbeitnehmer und seinem Unternehmen. Sie besiegelt eine echte Bindung mit ihm für ein gemeinsames Ziel. Die Mitarbeiterbeteiligung und vermögenswirksame Leistungen sind bedeutende Instrumente, um die Stabilität unserer großen Unternehmen zu gewährleisten: Da ihr Kapital zu über 40% im Besitz ausländischer Fonds ist, federn diese das Risiko feindlicher Übernahmen ab.

Ex-Staatspräsident Jacques Chirac
(Französische Botschaft, 2007)

In Frankreich gibt es eine lange Tradition des aktiven Einsatzes der Regierung für eine finanzielle Beteiligung der MitarbeiterInnen. Nirgendwo in Europa gibt es so eine hohe Verbreitung. 2003 gab es laut ‚conseil supérieur de la participation‘ (CSP), einem vom Arbeits- und Sozialministerium

gegründeten Rat zur Überwachung der Entwicklungen bei der Mitarbeiterbeteiligung, 8 Millionen zu irgendeiner Form der finanziellen Arbeitnehmerbeteiligung Berechtigte, das sind 53% der Beschäftigten. Die Ausschüttungen aus Ergebnis- und Gewinnbeteiligung beliefen sich für das Geschäftsjahr 2003 auf € 10,3 Milliarden, davon entfielen auf die beiden für Frankreich charakteristischen Beteiligungsmodelle € 5,3 Milliarden Gewinn- und € 5 Milliarden Ergebnisbeteiligung. 2004 haben die Begünstigten aus allen Formen der finanziellen Beteiligung durchschnittlich € 1830,- pro Jahr erhalten. Wie in dem Zitat von Chirac zu erkennen ist, war die staatlich geförderte Idee der Mitarbeiterbeteiligung in Frankreich immer mit sozialer Gerechtigkeit und der Aufweichung der harten Fronten zwischen ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern verbunden. Hinzu kommt die Förderung von Vermögensbildung. Die breite Anwendung von Mitarbeiterbeteiligung auf über 50% aller ArbeitnehmerInnen in Frankreich unterstreicht die Bedeutung. In jüngster Zeit wurde Mitarbeiterbeteiligung auch als Schutzfaktor gegen Übernahmen gesehen.

Seit 1967 sind alle Unternehmen mit mehr als fünfzig Beschäftigten gesetzlich verpflichtet, ihre ArbeitnehmerInnen am Gewinn zu beteiligen („participation“). Sie wird überwiegend nach einer staatlich vorgegebenen Formel in Abhängigkeit vom Gewinn berechnet. Auch Unternehmen mit weniger als 50 MitarbeiterInnen können das System freiwillig einführen. Die Modalitäten der Gewinnbeteiligung werden grundsätzlich durch eine Betriebsvereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und den Beschäftigten festgelegt. Es gelten dieselben Regeln wie für die Festlegung der Modalitäten der Erfolgsbeteiligung. Die Mittel werden in einen betrieblichen Fond („réserve spécial de participation“) eingezahlt und in der

Regel für fünf Jahre in verschiedenen, frei wählbaren Formen angelegt, zu etwa einem Drittel in Kapitalbeteiligungen am arbeitgebenden Betrieb. Dabei gibt es nach drei Jahren steuerliche Vergünstigungen. Wenn keine Betriebsvereinbarung vorliegt, dann unterliegen die Ansprüche der Beschäftigten einer Sperrfrist von acht Jahren. 2003 wurden nach den Statistiken des CSP mehr als € 5 Milliarden an 4 Millionen ArbeitnehmerInnen auf Grund der Gewinnbeteiligung ausgezahlt, das entspricht 4,6% der Lohnsumme.

Bereits seit 1959 gibt es die Erfolgsbeteiligung, ‚intéressement‘, eine vom Unternehmensgewinn bar ausgezahlte Prämie, die auf betrieblicher Ebene ausgehandelt wird. ‚Intéressement‘ ist, genau wie ‚participation‘, unabhängig von der normalen Entlohnung. Die Inanspruchnahme ist freiwillig und ermöglicht den ArbeitnehmerInnen, bar und ohne Sperrfristen, von den Ergebnissen ihres Unternehmens zu profitieren. ‚Intéressement‘ kann nur durch ein kollektives Abkommen mit den Gewerkschaften oder dem Betriebsrat oder durch zwei Drittel Mehrheit der MitarbeiterInnen eingeführt werden. Die Erfolgsbeteiligung muss kollektiv sein. Die Formel für die Errechnung des ‚intéressement‘-Betrages errechnet sich aus der Leistung und dem Gewinn des Unternehmens innerhalb eines Jahres und wird entweder einheitlich oder nach Gehaltshöhe oder Dienstalter ausgezahlt. Der Gesamtbetrag darf 20% der Lohnsumme nicht übersteigen. Der Betrag je ArbeitnehmerIn darf die Hälfte der jährlichen Beitragsbemessungsgrundlage der Sozialversicherung nicht übersteigen. Die Erfolgsbeteiligung kann auf der Ebene des Betriebs oder der Arbeitseinheit bemessen werden. Sie muss innerhalb von sieben Monaten nach Abschluss des Berechnungszeitraums ausgezahlt werden. Die bei der Erfolgsbeteiligung ausgezahlten Beträge sind steuer- und sozialabgabenfrei. Das Unternehmen kann sie vom zu versteuernden Einkommen abziehen. Allerdings bleiben sie für den/die ArbeitnehmerInnen nur insofern steuerfrei, wenn der Gewinnanteil einem betrieblichen Vermögensbildungsplan („plan d'épargne d'entreprise“, PEE) gutgeschrieben wird, der eini-

ge Jahre gesperrt ist. 2003 wurden nach den Statistiken des CSP € 4,9 Milliarden an 3,8 Millionen ArbeitnehmerInnen auf Grund der Erfolgsbeteiligung ausgezahlt.

Im Zentrum der finanziellen Beteiligung von MitarbeiterInnen, sowohl bei ‚intéressement‘ als auch ‚participation‘, steht das System der Sparprogramme. Arbeitnehmer-Sparprogramme sind nicht ausschließlich zur Investition in Unternehmensanteile bestimmt, auch andere Geldanlagen sind möglich. Die Sparprogramme sind fakultativ und dienen entweder einer breit gefächerten Geldanlage, einer Arbeitnehmerbeteiligung in Form von Aktien oder einem Rentensparplan.

Der *betriebliche Vermögensplan PEE* kann entweder einseitig vom Unternehmen oder durch Betriebsvereinbarung mit den Beschäftigten unter denselben Bedingungen wie die Gewinnbeteiligung eingerichtet werden.

Der *überbetriebliche Vermögensbildungsplan PEI* ermöglicht den Beschäftigten mehrerer kleiner und mittelständischer Unternehmen den Zugang zur betrieblichen Vermögensbildung, indem die Einrichtungs- und Verwaltungskosten für einen gemeinsamen Vermögensbildungsplan von mehreren Unternehmen gemeinschaftlich getragen werden.

Der *Vermögensbildungsplan für Betriebsrenten (PERCO)* zielt auf die rentenbezogene Sparbildung. Er wird vom Unternehmen unterstützt und ist steuer- und sozialabgabenfrei.

4,9 Millionen Beschäftigte hatten 2004 einen betrieblichen Vermögensplan. Die Einlagen hatten einen Gesamtwert von € 7,5 Milliarden, davon waren 16% (€ 1,3 Milliarden) Beiträge der Unternehmen. Die Sparpläne der Mitarbeiterbeteiligungen haben auch eine Bedeutung für die Altersvorsorge. 2005 hatten mehr als 117.000 Beschäftigte aus 12.000 Unternehmen in einen Vermögensbildungsplan für Betriebsrenten eingezahlt.

Die französischen Gewerkschaften haben inzwischen ihre anfängliche Ablehnung zu Mitarbeiterbeteiligungen weitgehend aufgegeben. 2002 haben vier große Gewerkschaften den Gewerkschaftsrat für betriebliche Vermögensbildung

CIES (comité intersyndical de l'épargne) gegründet. Dieser begutachtet die verschiedenen Anlageformen, die den ArbeitnehmerInnen angeboten werden. Ziel ist die Förderung von Produkten verschiedener Anbieter wie Banken, Versicherungen und paritätischen Einrichtungen, die den Interessen der ArbeitnehmerInnen, vor allem im Hinblick auf die Verwaltungskosten und die Qualität der angebotenen Dienstleistungen, am besten entsprechen.

Seit dem 30.12.2006 gibt es ein neues Gesetz, das die Beteiligung und Vermögensbildung von ArbeitnehmerInnen weiter ausbaut (Gesetz zur Entwicklung der Arbeitnehmerbeteiligung und der Mitarbeiteraktien).

5.2. Großbritannien

In Großbritannien ist Mitarbeiterbeteiligung Teil der Wirtschafts- und Unternehmenskultur des ‚popular capitalism‘. Mitarbeiterbeteiligung wird vor allem als Mittel zur Produktivitätssteigerung gesehen. Laut Poutsma und Pendleton (2004) reflektiert die Gesetzgebung dementsprechend eher eine unternehmenspolitische als eine soziale Agenda. Vor allem seit Beginn der Thatcher-Ära gibt es eine starke Verbreitung von finanzieller Mitarbeiterbeteiligung. Mittlerweile hat sich das System etabliert und auch Labour hat frühere Bedenken schon seit Beginn der 80er Jahre hinter sich gelassen. Die Aktienbeteiligung von ArbeitnehmerInnen erhielt auch starken Auftrieb durch Privatisierungen von Staatsbetrieben seit dieser Zeit.

Charakteristisch für Großbritannien ist der aktive Einsatz der Regierung für eine finanzielle Beteiligung der MitarbeiterInnen, der Gebrauch von klar definierten, sofort einsatzfähigen Plan- typen, ‚off the shelf‘ sowie einer größeren Quote von Aktienbeteiligungen der MitarbeiterInnen als in anderen europäischen Ländern, da sich traditionell mehr Firmen über den Aktienmarkt finanzieren. Die Mitarbeiterbeteiligung ist hauptsächlich in großen, börsennotierten Unternehmen zu finden. Die Unternehmen gestalten je

nach ihrer Ausgangssituation und ihrer Zielsetzung in der Regel individuell maßgeschneiderte Beteiligungsmodelle. Für die registrierten Aktiengesellschaften bedeutet das, dass sie häufig zwei gesonderte Pläne haben. Neben einem sämtlichen MitarbeiterInnen zugänglichen ‚Savings-Related Share Option Plan‘ ist auf Ebene der Führungskräfte ein zusätzlicher ‚long term incentive plan‘ gängige Praxis. Seit 2000 wird jedoch versucht, die Flexibilität der ‚plans‘ zu erhöhen und auch auf den Bereich kleinerer Firmen auszuweiten.

Die Mitarbeiterbeteiligung hat in Großbritannien eine große Bedeutung für die Altersvorsorge. Zum einen spielt traditionell der private Vorsorgegedanke eine größere Rolle als in Deutschland. Weiterhin kompensiert die Mitarbeiterbeteiligung in Form von ‚pension funds‘ defizitäre staatliche Renten. So kommt dem Staat die Mitarbeiterbeteiligung durchaus gelegen. Auch den Unternehmensleitungen gereicht die Mitarbeiterbeteiligung nicht zum Nachteil. Die Kapitalbeteiligungen der ArbeitnehmerInnen sind größtenteils geringer als 5%, da die meisten Modelle Minderheitsbeteiligung („minority shares“) beinhalten. Viele Firmen haben außerdem einen Teil des festen Lohnes durch Gewinnprämien ersetzt, um steuerliche Vergünstigungen zu nutzen (Poutsma, 2001). Staatliche Förderung von Prämien ohne Sperrfrist wurden stufenweise zurückgeführt.

Da der Einflussgrad der englischen Gewerkschaften seit Ende der 70er Jahre, vor allem unter der Regierung Thatcher, stark sank, war deren Kritik auf nationaler Ebene gegenüber Gewinnbeteiligungen weitgehend wirkungslos. Bei der bereits angesprochenen hohen Privatisierungsrate in den 80er und 90er Jahren haben Gewerkschaften statt dessen eine aktive Rolle bei der Ausgestaltung von Belegschaftsaktien übernommen. New Labour hat die Politik der Regierung Thatcher um den Gesichtspunkt der ‚Fairness‘ ergänzt. Das bedeutet eine Ausweitung der ‚Partnerschaftsoptionen‘ für die MitarbeiterInnen.

In Großbritannien gibt es vier anerkannte und steuerlich bevorzugte Mitarbeiterbeteiligungsprogramme:

- *Share Incentive Plans (SIP)*

Die steuerbegünstigten Beteiligungspläne SIP gibt es in drei Ausprägungen:

Zuteilung kostenloser Aktien (*„Free Shares“*) im Umfang von maximal £ 3.000 pro Jahr je MitarbeiterIn und mit einer Haltefrist zwischen drei und fünf Jahren. Nach fünf Jahren tritt eine Steuer- und Abgabebefreiung ein.

Partner-Aktien (*„Partnership Shares“*). Der/die ArbeitnehmerIn investiert maximal £ 1.500 pro Jahr bzw. 10% der steuerpflichtigen Einkünfte aus dem unversteuerten Einkommen in Aktien. Es gibt hierbei keine Haltefrist und nach fünf Jahren eine Steuer- und Sozialabgabenbefreiung.

„Matching Shares“. Arbeitgeber können pro gekaufter Aktie maximal zwei kostenlose Aktien dazugeben. Ob der/die ArbeitnehmerIn Steuern und Sozialabgaben zahlen muss, hängt von der Plangestaltung und der Länge der Haltung ab.

Die Dividenden aus allen SIP Plänen sind steuer- und beitragsfrei reinvestierbar. SIP betrifft mehr ArbeitnehmerInnen als irgendein anderes Modell im Vereinigten Königreich.

- *Save As You Earn (SAYE) or Sharesave*

Seit 1980 gibt es den Aktienoptionsplan mit Sparvertrag zu gleichen Kriterien für alle MitarbeiterInnen. Die Unternehmen können jedoch eine Mindestarbeitszeit von fünf Jahren voraussetzen. Den ArbeitnehmerInnen werden Aktienbezugsrechte angeboten, die nach drei, fünf oder sieben Jahren ausgeübt werden können. Dazu gelten die Preise bei Abschluss der Option oder ein Discount von max. 20% zum Endbetrag. Dazu müssen die TeilnehmerInnen einen speziellen Sparvertrag eingehen. Die zur Ausübung der Option benötigten Mittel zahlt der/die MitarbeiterIn in monatlichen Raten zwischen £ 5 und 250 in einen Sparplan einer Bank oder Bausparkasse. Nach Ablauf erhält der/die ArbeitnehmerIn einen steuerfreien Bonus. Es fallen keine Steuern auf den Abschluss einer Kaufoption und auf den Gewinn aus der Ausübung an. Dieser Plantyp ist bei einer relativ hohen Anzahl von ArbeitnehmerInnen verbreitet.

- *Company Share Option Plan (CSOP)*

Dieser Aktienoptionsplan ist überwiegend für Führungskräfte und dementsprechend nicht so verbreitet. Bei dem 'CSOP' kann das Unternehmen die ArbeitnehmerInnen auswählen, die es mit einer Teilhabe belohnen möchte. Dazu muss das Unternehmen jedoch eine Zustimmung des Finanzamtes (*„Inland Revenue“*) haben. Das Unternehmen gibt dem/der ArbeitnehmerIn die Möglichkeit, Unternehmensanteile in drei bis zehn Jahren nach Optionsgewährung zu dem aktuellen Preis zu kaufen. Der Wert der eingeräumten Optionen darf pro MitarbeiterIn nicht höher als £ 30.000 sein (Aktienanzahl x Ausübungspreis). Es fallen normalerweise keine Einkommenssteuern auf die Optionsbewilligung und den durch die Wertsteigerung erlangten Gewinn an, vorausgesetzt, die Haltefrist ist mindestens drei Jahre. Die Steuern für den Kapitalgewinn berechnen sich aus dem Stand beim Kauf.

- *Enterprise Management Incentives (EMI)*

EMI sind steuerbegünstigte Beteiligungsoptionen, die für kleinere Unternehmen entwickelt wurden, um qualifizierte ArbeitnehmerInnen zu rekrutieren und zu halten. Sie sollen den ArbeitnehmerInnen einen Anreiz geben, in kleinen Unternehmen mit höherem Jobverlust-Risiko zu arbeiten. Bei EMI können steuerbegünstigte Aktienbezugsrechte von bis zu £ 100.000 an eine/n qualifizierte/n ArbeitnehmerIn eines qualifizierten Unternehmens gewährt werden. Für alle Angestellten ist das maximale Volumen £ 3 Millionen. Das Unternehmen muss eine unabhängige Handelsgesellschaft mit nicht mehr als £ 30 Millionen Aktivposten sein. Die Umsetzung der Beteiligungsoption ist für den/die ArbeitnehmerIn steuer- und sozialversicherungsfrei. Der Arbeitgeber ist von Sozialabgaben befreit. Bei Verkauf der Aktien wird eine reduzierte Kapitalgewinnsteuer angewendet.

5.3. Niederlande

Die Niederlande haben eine beträchtliche Verbreitung von Erfolgs- und Kapitalbeteiligung der ArbeitnehmerInnen. In den Niederlanden war Mitarbeiterbeteiligung immer auch ein Weg der Regierung, um kollektive Lohnverhandlungen zu beeinflussen und um die Einkommenserhöhungen in Schach zu halten. Zu hoher Lohnkostenanstieg wurde aus Gründen der internationalen Wettbewerbsfähigkeit als negativ angesehen. Statt dessen sollten die Mitarbeiterbeteiligung und andere ähnliche Maßnahmen dies kompensieren.

Arbeitnehmer-Sparpläne stehen im Zentrum der finanziellen Partizipation. Es gibt zwei Regelungen, welche die hauptsächlichsten Formen der Mitarbeiterbeteiligung darstellen und 1994 eingesetzt wurden. Das Lohnsparmmodell („Sparloonregeling“) und das Prämiensparmodell („Premiesparregeling“). Sie bieten Steuererleichterungen für die Errichtung eines gemeinsamen Sparplans von ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern. Wie in Deutschland sind Sparbeträge nicht direkt an die erbrachte Leistung der ArbeitnehmerInnen oder der Erträge der Unternehmen gebunden, erfüllen deswegen auch nicht vollständig die PEP-PER-Kriterien, was zu unterschiedlichen Bewertungen in den vergleichenden Statistiken führt.

Beim Lohnsparmmodell zahlt der Arbeitgeber einmal oder periodisch einen vereinbarten Betrag zusätzlich zum Bruttolohn. Dieser Betrag wird auf ein Sparkonto des/der ArbeitnehmerIn eingezahlt und für vier Jahre gesperrt. Nur unter bestimmten Bedingungen kann vorzeitig darüber verfügt werden. Für den/die ArbeitnehmerIn ist die Summe abgabenfrei, der Arbeitgeber bezahlt 10% Abgaben.

Bei der Prämiensparregelung spart der/die ArbeitnehmerIn einen vereinbarten Betrag auf einem ebenfalls für vier Jahre gesperrten Prämiensparkonto und der Arbeitgeber zahlt eine Sparprämie von maximal 100% des gesparten Betrages dazu. Die steuerfreie Prämie darf einen jährlich festgelegten Betrag nicht überschreiten. Der Arbeitgeber kann seinen Teil auch in Form von Aktienoptionen beisteuern.

Beide Sparmodelle können auch gleichzeitig angewendet werden. Spareinlagenbestände werden für breitangelegte Aktienanlageoptionen benutzt. Dadurch können ArbeitnehmerInnen die doppelte Menge als üblich erlaubt an Optionen steuerfrei erhalten. Diese Möglichkeiten müssen drei Viertel der ArbeiterInnen offen stehen und von dem Betriebsrat genehmigt werden. Es gab in den 90er Jahren auf Grund der Förderung einen starken Anstieg des Anteils der Firmen mit finanzieller Mitarbeiterbeteiligung. Das hat auch mit der Änderung der Gewerkschaftsposition zu tun.

Ende der 90er Jahre „litt das Gesetz unter seinem eigenem Erfolg“ (Pendleton und Poutsma, 2004, S. 23) und hatte ein beträchtliches Sinken von Steuereinnahmen zur Folge. Zudem war die Vermögensbildung der Niedrigverdiener nicht angekurbelt worden. Statt dessen profitierten und partizipierten vor allem die Gutverdienenden. Das hatte eine neue Diskussion zur Abschaffung des Gesetzes zur Folge.

5.4. Belgien

In Belgien wurde erst kürzlich ein neuer gesetzlicher Rahmen für Mitarbeiterbeteiligung geschaffen. Das Gesetz von 1999 zum Aktienbezugsrecht und 2001 das Gesetz zur Gewinn- und Kapitalbeteiligung von Mitarbeitern verdeutlicht, dass die Empfehlungen der Europäischen Union zur Verbesserung des gesetzlichen Rahmens für die Mitarbeiterbeteiligung in Europa Früchte tragen. Vor den Gesetzen gab es keine klaren Regelungen, was nicht gerade zur Verbreitung von Mitarbeiterbeteiligung beigetragen hatte.

Generell können jetzt alle Unternehmen eine gewinnabhängige Barzahlung leisten oder Aktien und Genussrechte ausgeben. Der belgische Staat fördert Mitarbeiterbeteiligung durch Steuererleichterungen und hat sich bei den neuen Regelungen stark an die von der EU in den PEPPER-Berichten geforderten Prinzipien für Mitarbeiterbeteiligung orientiert. Beteiligungen sind freiwillig und können kein Ersatz für reguläre Gehälter sein. Mitarbeiterbeteiligungsmodelle müssen vom

Arbeitgeber beschlossen werden und werden dann kollektiv mit den ArbeitnehmerInnen vereinbart. Sie werden dann im Tarifvertrag sowie in den Arbeitsverträgen des Unternehmens verankert. Die Pläne sind obligatorisch, das heißt, dass alle MitarbeiterInnen ab einem Jahr Betriebszugehörigkeit Anspruch darauf haben. Die Gewinne werden aus einer vorher definierten Formel berechnet. Es gibt Sperrfristen zwischen zwei bis fünf Jahren für Aktien und Genussrechte. Der jährliche Beteiligungswert darf 10% der Gesamtlohnsumme bzw. 20% des Gewinns des Geschäftsjahrs nicht übersteigen. Insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen gibt es die Möglichkeit unternehmensinterner Sparpläne. Angestellte stellen dabei ihre Gewinne, die aus der Erfolgsbeteiligung stammen, dem Unternehmen als Mitarbeiterdarlehen zur Verfügung. Nach zwei bis fünf Jahren wird das Darlehen verzinst ausbezahlt. Finanzielle Beteiligung muss in Belgien mit Mitspracherecht einhergehen. Außerdem müssen Unternehmensvorgänge transparent gemacht werden. Steuern werden bei allen Gewinn- und Kapitalbeteiligungen bei Zuteilung der Beteiligung fällig. Das sind 15% für Kapitalbeteiligungen sowie Gewinnbeteiligungen mit Sparplan und 25% bei regulären Gewinnbeteiligungen. Bei Nichteinhalten der Sperrfristen erfolgt eine Zusatzbesteuerung von 23,29%. Sozialbeiträge entfallen für Kapitalbeteiligungen und Sparpläne und werden nur für Gewinnbeteiligungen mit einem verminderten Satz von 13,07% erhoben.

Zusammenfassend kann man sagen, dass Belgien ein Beispiel für die Umsetzung der von der EU empfohlenen Reformen zur Verbreitung der Mitarbeiterbeteiligung ist. Es kann davon ausgegangen werden, dass dies die Partizipation der ArbeitnehmerInnen an ihren Betrieben trotz Widerstand in den Gewerkschaften und bei den Sozialisten erhöhen wird. Es wird aber auch ein Test sein, inwiefern eine breite Einführung von Mitarbeiterbeteiligung mit der Bereitschaft der Unternehmen zu Transparenz und Mitsprache einhergeht.

5.5. Finnland

Mitarbeiterbeteiligung erfolgt in Finnland neben üblichen Mechanismen wie Erfolgsbeteiligung und Aktienteilhabe über das kollektive Bonus-System der ‚Personnel Funds‘ (PF), also von Mitarbeitergewinnbeteiligungsfonds. 1989 wurde ein Gesetz zu PF erlassen, was zu einem Anstieg des Anteils von Firmen mit finanzieller Mitarbeiterbeteiligung in den 90er Jahren führte, auch wenn sich dieses Phänomen in der Regel auf die großen Firmen beschränkt. 1999 wurde das Gesetz um die Anwendbarkeit auch auf Regierungsinstitutionen und Staatsunternehmen erweitert. Es gibt zur Zeit ca. 50 Fonds mit ungefähr 85.000 beteiligten MitarbeiterInnen. Das bedeutet, dass nur ca. 5% der ArbeitnehmerInnen in PF involviert sind.

Bei der Erschaffung des Modells fungierten schwedische und US-amerikanische⁶ Ideen als Vorbild. In Skandinavien war Schweden das Land, in dem Mitarbeiterbeteiligung früher hauptsächlich diskutiert wurde. Die Arbeitnehmerfonds, die in den 70er Jahren in Schweden entworfen wurden, konnten sich jedoch nicht durchsetzen und wurden in den 80er Jahren in stark veränderter Form zur Unterstützung der Alterssicherung eingerichtet. Seit den 90er Jahren fließen den eingerichteten Fonds keine Mittel mehr zu. Interessanter ist daher die jüngste Entwicklung in Finnland. Die Idee des ‚Personnel Funds‘ ist, dass alle Angestellten des Unternehmens mit mindestens 30 MitarbeiterInnen, nicht jedoch das Management, ihren Fond erschaffen, besitzen und regulieren können. Er speist sich aus den Zahlungen des Unternehmens. Zur Berechnung wird der Überschussbetrag genommen, der eine festgelegte Grenze der Gewinne am Ende des Geschäftsjahres überschreitet. Der Vergütungsbetrag errechnet sich aus Arbeitszeit und/oder Bezahlung des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin. Es können ggf. auch noch andere Kriterien ins Spiel kommen. Die Aufgabe der Fondsverwalter ist es, eine möglichst profitable und risikoarme Investi-

6 Hier vor allem das ESOP (Employee Stock Ownership Plan) System in den USA.

tionsmöglichkeit zu finden, meistens außerhalb des eigenen Unternehmens. Der Fonds gliedert sich in zwei Bereiche, ein Fond zur möglichen Auszahlung und ein Fond als feste Sparanlage. Nur nach fünfjähriger Mitgliedschaft im Fond (und damit auch im Unternehmen) kann eine Auszahlung erfolgen, allerdings nur maximal 15% der persönlichen Gesamteinlage pro Jahr. Der Vorteil liegt in der 20%igen Befreiung von Steuern und Sozialabgaben. Das Arbeitsministerium ist bei der Einrichtung der PF durch Auswahlkontrollen bei den Unternehmen involviert. Da dieser Prozess kompliziert ist, ist nur eine relativ geringe Anzahl von (großen) Firmen daran interessiert. Die Anreize für die Firmen liegen in einer längerfristigen Bindung und Motivationssteigerung der MitarbeiterInnen, einem positiven Öffentlichkeitsimage und in der Steuer- und Abgabefreiheit für die Einrichtung und Einzahlung in die Fonds.

Das ‚Personnal Funds‘-Gesetz hat bei Untersuchungen (Vartiainen 2002) Unklarheiten in Fragen der Mitarbeiterpartizipation als auch bei der Umsetzung auf nationaler und Unternehmensebene offenbart. Auch die Kriterien, nach denen der in den Fonds zu bezahlende Betrag errechnet wird, sind laut Vartiainen (2002) oft kompliziert und allgemein verbesserungswürdig. Kritisiert wurde zudem eine generelle Unklarheit über die allgemeinen und unternehmensspezifischen Prinzipien, Ziele und Strategien der Mitarbeitergewinnbeteiligungsfonds. Immerhin waren die MitarbeiterInnen bei Vartiainens Untersuchung größtenteils zufrieden. Die Gewerkschaften haben ebenfalls eine positive Einstellung bezüglich der Gewinnbeteiligungsfonds der MitarbeiterInnen. Das wirkte sich positiv auf das Entstehen des Gesetzes aus. Die finnischen Unternehmen zahlten zwischen 1990 und 2000 € 336.4 Millionen Gewinnbeteiligung in die Fonds. 1999 hatten die Fonds einen Nettowert von € 275.6 Millionen.

5.6. USA

In den USA dient die Kapitalbeteiligung von ArbeitnehmerInnen hauptsächlich der Altersvorsorge. Das muss natürlich im Zusammenhang mit der weniger ausgeprägten staatlichen Alters-

vorsorge gesehen werden. Es gibt eine ganze Bandbreite von Plänen zur Beteiligung, wobei vor allem drei Formen der Mitarbeiterbeteiligung dominieren.

1. Employee Stock Ownership Plans (ESOP). Hierbei sind die ArbeitnehmerInnen am Kapital des sie beschäftigenden Unternehmens beteiligt. In diesem Unternehmen sind ESOPs ein „integraler Bestandteil des Vergütungs- und dort vor allem des betrieblichen Altersversorgungssystems“ (Paefgen 1992, S.464). Es gibt laut Prieve/Havighoerst (1997) fünf Kriterien für ESOPs:

- Die Beitragszahler müssen entweder das Unternehmen, die Belegschaft oder beide sein.
- Ausschließliche Nutznießer der ESOPs sind die ArbeitnehmerInnen.
- Die Teilnahme steht jedem Belegschaftsmitglied offen und ist nicht an diskriminierende Voraussetzungen gebunden.
- Die ESOP-Bedingungen müssen einen angemessenen Zeitplan mit gestaffelten Anwartschaftszeiten für die Pensionsansprüche vorsehen.
- Die jährlichen Beitragsleistungen dürfen nicht mehr als 25% der Vergütung während der aktiven Dienstzeit ausmachen und in keinem Fall \$ 30.000 übersteigen.

Um steuerliche Vorteile auszunutzen, ist in den meisten Fällen eine Bank an der Finanzierung einer ESOP beteiligt. Die treuhänderisch verwaltete ESOP nimmt ein Darlehen bei einer Geschäftsbank oder sonstigem Kreditgeber auf. Dieser Kredit wird zum Kauf von Aktien am offenen Markt oder zur Erhaltung von Unternehmensaktien im Rahmen einer Kapitalerhöhung genutzt. Diese Aktien werden in ein Interimskonto eingelegt. Das Unternehmen gibt jährlich steuerlich abzugsfähige Bareinlagen in die ESOP dazu, womit das Darlehen getilgt wird und die Zinsen bezahlt werden. Im entsprechenden Verhältnis bucht der Treuhändler Aktien vom Interimskonto auf die individuellen Depots der ArbeitnehmerInnen um.

Man kann die ESOPs als eine Art von steuerbegünstigten Belegschaftsaktien in Verbindung mit Betriebsrenten sehen. Das Anlage-

risiko ist jedoch nicht abgesichert und liegt vollständig beim/bei der ArbeitnehmerIn. Die Arbeitgeber erhalten umfangreiche steuerliche Begünstigungen.

2. Die „401k Pläne“ beschränken sich nicht auf Finanzanlage im Unternehmen des Arbeitgebers. Hier besteht die Möglichkeit der Portfoliodiversifikation durch den Ankauf von Anteilen anderer Unternehmen. 401k-Pläne erhalten dadurch den Charakter eines Investmentfonds auf Unternehmensebene. Die Beschäftigten können einen Teil des Lohnes in dem vom eigenen Unternehmen aufgelegten Investmentfonds einzahlen. Dabei geben viele Unternehmen ihren Beschäftigten einen Anreiz, diese Form des Investivlohnes auch wahrzunehmen, indem sie den vom Lohn einbehaltenen Betrag durch eine zusätzliche Leistung (z.B. Belegschaftsaktien) erhöhen. Die jährlichen Einzahlungen dürfen in der Summe vom einbehaltenen Lohn und Zusatzleistung des Unternehmens 15% des zu versteuernden Einkommens des je-

weiligen Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin nicht überschreiten. Dieser Betrag vermindert sich um andere steuerbegünstigte betriebliche Alterssicherungsleistungen.

3. Bei „Stock Options“ wird einigen oder allen Beschäftigten einmalig oder regelmäßig die Möglichkeit geboten, Aktienoptionen des Unternehmens zu erwerben. Dabei wird zumeist der Marktpreis am Tag des Angebotes zugrunde gelegt. Es gibt eine Reihe von unterschiedlichen Ausprägungen, wie z.B. „423 plans“. Nur einige dieser Pläne werden steuerlich gefördert. Die Optionen haben in der Regel drei- bis fünfjährige Sperrfristen.

Laut „National Center of Employee Ownership“ (NCEO) praktizieren 2006 ca. 35 Millionen US-Amerikaner eine Form von Mitarbeiterbeteiligung, das sind ungefähr 30% aller ArbeitnehmerInnen, die in einer „for-profit company“, also einem gewinnorientierten Unternehmen arbeiten. In der Tabelle 1 wird die aktuelle Verteilung auf die wichtigsten Modelle dargestellt.

Tabelle 1:

Geschätzte Nummer der Pläne, der beteiligten ArbeitnehmerInnen und des Anlagevermögens

Art des Plans	Anzahl der Pläne (2007)	Anzahl der Beteiligten (2007)	Wert der Pläne (2007)
ESOPs, stock bonus plans, & profit sharing plans primarily invested in employer stock	9,650	10.5 Millionen	\$ 675 Milliarden
401(k) plans primarily invested in employer stock	2,200	4 Millionen	\$ 75 Milliarden
Broad-based stock option plans	4,000	10 Millionen	(mehrere hundert Milliarden werden geschätzt)
Stock purchase plans	4,000	12 Millionen	(Schätzung nicht möglich)

Quelle: NCEO (2007)

5.7. Japan

Japan hatte nach dem zweiten Weltkrieg ein starkes Wirtschaftswachstum, niedrige Inflation und geringe Arbeitslosigkeit. ArbeiterInnen hatten sichere Arbeitsplätze, verbunden mit einer starken Bindung an den Arbeitgeber. Das kann man einerseits als gute Voraussetzungen für Mitarbeiterpartizipation werten, andererseits kann man argumentieren, dass gerade das spezielle Arbeitsverhältnis zwischen ArbeitnehmerIn und Arbeitgeber den Erfolg im Land der aufgehenden Sonne mitbewirkte. Japanisches Management wurde ein weltweit bekanntes und teilweise imitiertes Modell zur Einbindung der Arbeitskräfte in das Unternehmen. Chuma, Kato und Ohashi (2004) schreiben, dass „the postwar Japanese economy clearly represents one of the most important examples of experimentation with participatory employment practices“. Es ist daher interessant, sich näher mit dem Stand von finanzieller Beteiligung der ArbeitnehmerInnen in Japan zu beschäftigen.

In den Großunternehmen mit lebenslangen Beschäftigungsverhältnissen eines großen Teils der Belegschaften werden erfolgsabhängige Löhne gezahlt. Gewinnbeteiligung ist in Form von Profit-Sharing Plans (PSP) oder Gainsharing Plans (GSPs) weit verbreitet. In dem bedeutenden Wirt-

schaftszweig der elektrischen, elektronischen und informationstechnischen Industrie haben zum Beispiel über 80% der ArbeiterInnen PSPs. Dabei ist der Anteil der gewerkschaftlich organisierten ArbeiterInnen höher als der von den Nicht-Gewerkschafts-Mitgliedern.

Ein wichtiger Aspekt ist jedoch, dass bei der Gewinnbeteiligung in Japan ein Teil des Gehalts an die Arbeitsleistung von Arbeitsgruppe oder Abteilung gekoppelt ist. Es geht also nicht um extra Bezahlung, sondern um Bonuszahlungen, die scheinbar Gewinnbeteiligungen, faktisch jedoch relativ feste Einkommensbestandteile sind.

Kapitalbeteiligung ist in Form von amerikanisch-orientierten ESOPs in Japan vorhanden, jedoch mit geringerer Verbreitung als die erfolgsabhängigen Löhne. So partizipieren 28% der ArbeiterInnen in der elektrischen, elektronischen und informationstechnischen Industrie in ESOPs.

Während in Japan Mitarbeiterbeteiligung stark und in weiten Teilen der Arbeitnehmerschaft verbreitet ist, so gereicht dies den ArbeiterInnen oftmals nicht zum Vorteil im Sinne eines Extraeinkommens oder einer Vermögensbildung, wie es in Deutschland verstanden wird, sondern als Teil der normalen Entlohnung. Das wäre für die ArbeitnehmerInnen in Deutschland keine attraktive Option.

6. Finanzielle Mitarbeiterbeteiligung im Vergleich

Mitarbeiterbeteiligung ist vor allem in den USA, Japan, Frankreich und England ein weitverbreiteter und wichtiger Teil von Arbeitsbeziehungen. Aber auch in anderen Ländern Europas wie den Niederlanden, Finnland und Belgien erlangt sie größere Bedeutung. Laut Poutsma (2006) gibt es innerhalb Europas vor allem in Frankreich, den Niederlanden und in Finnland eine starke, den meisten ArbeitnehmerInnen zugängliche Verbreitung von Erfolgsbeteiligungen. In Japan ist Erfolgsbeteiligung ein wichtiger Aspekt für die Mehrheit, in den USA für einen großen Teil der ArbeitnehmerInnen. In Deutschland hingegen gibt es eine hohe Verbreitung von Erfolgsbeteiligung nur auf Managementebene. In den USA, Großbritannien und im geringeren Umfang in den Niederlanden ist die Kapitalbeteiligung der MitarbeiterInnen besonders ausgeprägt. Das kann man vor allem auf die Steuergesetzgebung und die Förderungen der jeweiligen Pläne zurückführen. Schließlich ist die große Bedeutung der gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Verbreitung und Art von Mitarbeiterbeteiligung ein zentrales Ergebnis einiger europaweiten Untersuchungen (European Commission, 1996, Poutsma, 2001). Je höher die staatliche Förderung ist, desto verbreiteter sind Beteiligungsmodelle.

In Großbritannien, Frankreich, den USA, Japan und Finnland ist die Einbeziehung aller bzw. des größten Teils der MitarbeiterInnen an Plänen zur finanziellen Beteiligung am verbreitetsten. Das kann man im Zusammenhang mit der Einbeziehung oder dem mangelnden Widerstand der Gewerkschaften sehen. Die Studie von Pendleton/Poutsma/vanOmmeren/Brewster (2001) hat gezeigt, dass Involvierung der Gewerkschaften die Beteiligung an Partizipationsprogrammen verbreitert. Die Gewerkschaften in Europa, tendenziell eher kritisch, haben laut Poutsma und Pendleton (2004) in den letzten Jahren ihre Haltung verändert.









Die Qualifikation und Stellung der MitarbeiterInnen sind für eine finanzielle Beteiligung von Bedeutung. Aktienbeteiligungen an Unternehmen in Europa sind mit Ausnahme von England und den USA, größtenteils für Management und ausgewählte MitarbeiterInnen reserviert. Dabei tun sich vor allem Deutschland und Frankreich hervor. Generell wurde festgestellt, dass breite Beteiligungsprogramme vor allem in Unternehmen mit höherqualifizierten ArbeitnehmerInnen vorkommen.

Die Möglichkeit der Einflussnahme von MitarbeiterInnen, zum Beispiel durch Arbeitnehmervertreter im Vorstand, ist in Unternehmen mit breiten Mitarbeiterbeteiligungs-Optionen besser. Allgemein wurde in vielen Publikationen die hohe Bedeutung der Kommunikation in der Organisation für ein erfolgreiches Umsetzen von Mitarbeiterbeteiligung hervorgehoben (Long 2000). Wenn man über die Zugänglichkeit für Mitarbeiterbeteiligung spricht, muss man natürlich bedenken, dass vor allem große Unternehmen Modelle initiieren und umsetzen. Es gibt in Finnland, Belgien, Großbritannien und Frankreich allerdings staatliche Initiativen zur Förderung von Mitarbeiterbeteiligung in kleinen und mittelständischen Unternehmen.

In der folgenden Tabelle 2 sind die wichtigsten allgemeinen Grundcharakteristiken in den untersuchten Ländern aufgeführt, um Tendenzen und Akzente bei der Mitarbeiterbeteiligung wiederzugeben. Es wird bewusst auf Wiedergabe von empirischen Befunden verzichtet. Neben der Art der Verbreitung und der Schwerpunkte staatlicher Förderung durch Steuer- und Sozialpolitik geht es um die Reichweite der Mitarbeiterbeteiligung in Unternehmen sowie die Rolle der Gewerkschaften und staatliche Regulierungen bei der Umsetzung von Mitarbeiterbeteiligung. Das kann hinsichtlich der Rechte und Sicherheiten von finanziell beteiligten ArbeitnehmerInnen wichtig sein. In der Tabelle wurde durch eine Stufung des Zutreffens von Aussagen in Kreuz (X) und Doppelkreuze (XX) eine besondere Gewichtung verdeutlicht.

Tabelle 2:

Tendenzen der Mitarbeiterbeteiligung (MAB) in Frankreich, Großbritannien, den Niederlanden, Finnland, Belgien, Deutschland, den USA und Japan

								
starke Verbreitung v. Erfolgsbeteiligung (über 35%)	XX	X	X	X		X	XX	XX
staatliche Förderung der Erfolgsbeteiligung durch (tlw.) Befreiung von Steuern und Sozialabgaben	XX			X	X		X	X
starke Verbreitung v. Kapitalbeteiligung (über 35%)	X	XX	XX	X			XX	
staatliche Förderung der Kapitalbeteiligung durch (tlw.) Befreiung von Steuern und Sozialabgaben	X	XX	X		X	X	XX	
Förderung von MAB Sparplänen/Fonds	XX	X	X	XX	X		XX	
starke Verbreitung von MAB Sparplänen/ Fonds	XX	X	XX	X			XX	
Mitarbeiterbeteiligung als Altersvorsorge	X	X					XX	X
Förderung kleiner und mittelständischer Unternehmen	X	XX		X	X		X	
Förderung breiter Beteiligungsprogramme	XX	X		X	X		X	X
starke Verbreitung breiter Beteiligungsprogramme	XX	X					X	X
Kontrolle der Implementierung durch staatliche Behörden	XX	X		XX	X			
Zustimmung von Gewerkschaften	X			XX				X

X = Zutreffend XX = besonders ausgeprägt

Peter Volz, 2007

7. Anforderungen an eine verantwortungsvolle Mitarbeiterbeteiligung

Aus der Beschreibung der Mitarbeiterbeteiligung in den Länderbeispielen werden Vor- und Nachteile der jeweiligen Politik aus der deutschen Perspektive deutlich. So wird vielfach deutlich, dass Mitarbeiterbeteiligung den ArbeitnehmerInnen keineswegs automatisch finanzielle Vorteile, die Möglichkeit der Vermögensbildung und mehr Mitbestimmung mit sich bringt. Angesichts der Vielfalt der Modelle kommt es darauf an, eine verantwortungsvolle und nachhaltige Mitarbeiterbeteiligung zu fördern. Aus den Evaluierungs- und Forschungsberichten über Mitarbeiterbeteiligung sowie den darin enthaltenen Verbesserungsvorschlägen ergibt sich eine Schnittmenge über die notwendigen Merkmale einer erfolgreichen Mitarbeiterbeteiligung, die Wettbewerbsfähigkeit und Gerechtigkeit verbindet. Sie müsste folgende Aspekte beinhalten:

- breite Beteiligungsmöglichkeit,
- gute Kommunikation und Partizipationschancen der MitarbeiterInnen im Unternehmen,
- klare Konzipierung und transparente Verwaltung,
- im Voraus festgelegte Berechnungsformeln für den Gewinn,
- dauerhafte Praktizierung,
- Sicherheiten für ArbeitnehmerInnen durch Qualitätsprüfung des Arbeitsministeriums und ggf. einer zentralen Informationsstelle der Gewerkschaften zur Mitarbeiterbeteiligung,
- Vereinbarkeit mit der Mobilität der ArbeitnehmerInnen,
- klare Trennung von Mitarbeiterbeteiligung und Arbeitslöhnen.

8. Handlungsempfehlungen

Trotz aller modischen Begeisterung für Mitarbeiterbeteiligung in ganz Europa gilt es, die Vor- und Nachteile einzelner Modelle im Lichte der nationalen Besonderheiten sorgfältig abzuwägen und ihre Übertragbarkeit genau zu prüfen. Von einem einzigen Unternehmen durch Arbeit, Altersvorsorge und Kapitalanlage abhängig zu sein, kann sehr risikoreich sein. Andererseits gibt es sehr progressive Beispiele, bei denen sich die Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in partnerschaftlichen und wirtschaftlich erfolgreicher Weise verbinden.

Man kann Regelungen zur Mitarbeiterbeteiligung in Europa, geschweige denn international, zum jetzigen Zeitpunkt nur bedingt vergleichen und konkrete, allgemein gültige Handlungsempfehlungen ableiten. Zwar hat sich seit dem ersten Versuch mit dem PEPPER-Bericht 1991 einiges getan, doch ist zum einen die Forschung dazu noch nicht umfassend genug und zum anderen sind die gesetzlichen Rahmenbedingungen der Länder noch nicht, wie von der EU gefordert, harmonisiert.

In vielen Ländern ist vor allem der Aspekt der Altersvorsorge relevant. Die Mitarbeiterbeteiligung in Großbritannien, Frankreich und, im außereuropäischen Vergleich, den USA dient hier nicht unwesentlich dem Ausgleich geringer staatlicher Provisionen. Der Blick Richtung Japan hat zudem verdeutlicht, dass Mitarbeiterbeteiligung nicht losgelöst von den generellen Beschäftigungsverhältnissen verglichen und bewertet werden kann.

Daraus kann man allerdings nicht folgern, dass Mitarbeiterbeteiligung nicht auch für die ArbeitnehmerInnen in Deutschland von Interesse ist. Die arbeitspolitischen Perspektiven der Nachkriegszeit in Deutschland haben sich in den letzten zehn Jahren durch den wirtschaftlichen Strukturwandel und die Globalisierung der Wirtschaft tiefgreifend verändert. Zudem hat die demographische Entwicklung eine alarmierende Tendenz. So kann Mitarbeiterbeteiligung als potenzieller Teil einer Modernisierung der Altersvorsorge gesehen werden.

Es bleibt zudem die Frage, wie die Mitarbeiterbeteiligung ausgestaltet werden soll. Solange man an dem Prinzip der Freiwilligkeit der Beteiligung der MitarbeiterInnen festhält, ist es verständlich, wenn die Unternehmen vom Staat bessere Rahmenbedingungen, d.h. einfachere Handhabung für Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland fordern. Wenn es um Förderung geht, sollte der Staat jedoch sicherstellen, dass er eine verantwortungsvolle und nachhaltige Mitarbeiterbeteiligungspolitik betreibt, die den oben aufgeführten Kriterien genügt. Wenn in Vorständen von Multinationals unter dem Namen der Mitarbeiterbeteiligung Millionen (um)verteilt werden und Steuererleichterungen genutzt werden, ist das nicht zu unterstützen. Große Firmen sind bereits jetzt die hauptsächlichen Nutzer der Mitarbeiterbeteiligung. Spezielle Berücksichtigung sollten stattdessen kleinere und mittelständische Unternehmen finden. Verbesserung von Rahmenbedingungen und selektive Förderung von Mitarbeiterbeteiligung sollte mit Monitoring und Forschung der in Europa und Deutschland benutzten Beteiligungsform einhergehen.

Literatur

- Bierbaum, Heinz, Kischewski, Sven, Müller, Markus, Ruf, Markus: Mitarbeiterbeteiligung/Studie im Auftrag der Arbeitskammer des Saarlandes (2005)
- Chuma, Hiroyuki, Kato, Takao und Ohashi, Isao: What Japanese Workers Want: Evidence from the Japanese Worker Representation and Participation Survey, in:
<http://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/04e019.pdf> (2004)
- Deutscher Depeschen Dienst (ddp): Heil weist nicklige Kritik an Deutschlandfonds zurück (2007)
http://news.abacho.de/aktuelles/artikel_anzeigen/index.html?news_id=66735
- Eichhorst, Werner: Benchmarking Deutschland: Arbeitsmarkt und Beschäftigung: Bericht der Arbeitsgruppe Benchmarking und der Bertelsmann Stiftung/Werner Eichhorst, Stefan Profit, Eric Thode. Unter Mitw. von Gerhard Fels, Berlin, Springer (2001)
- Französische Botschaft: Die Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer in Frankreich/Presse- und Informationsabteilung der Französischen Botschaft (2006)
- Französische Botschaft: Neujahrsansprache von Staatspräsident Jacques Chirac an die Sozialpartner und Vertreter der gesellschaftlichen Organisationen, (2007)
[9/1/2007/http://www.botschaft-frankreich.de/IMG/chi_forces_vives.pdf](http://www.botschaft-frankreich.de/IMG/chi_forces_vives.pdf)
- Government of Finland, Ministry of Labour: Working life regulations/Ministry of Labour (2006)
- Government of UK, HM Revenue & Customs: Share Schemes Welcome
<http://www.hmrc.gov.uk/shareschemes/welcome.htm> (2003)
- Jones, D., P. Kalmi and M. Mäkinen: The Incidence of Broad-Based and Selective Stock Option Schemes: Evidence From Finland/Paper presented in the ASSA meetings, San Diego, (2004)
- Kalmi, Panu, Pendleton, Andrew and Poutsma, Erik: The relationship between financial participation and other forms of employee participation: new survey evidence from Europe/ Helsinki School of Economics, Finland (2003)
- Kluge, Norbert und Wilke, Peter: Board-Level Participation and Workers' Financial Participation in Europe/European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety, Brussels (2007)
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften: PEPPER 2/Brüssel (1996)
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Financial Participation of Employees in the European Union: Working Paper, 27th July 2001, SEC/Brüssel (2001)
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Rahmenbedingungen für die Förderung der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer/Brüssel (2002)
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Bericht der hochrangigen Gruppe unabhängiger Sachverständiger über grenzübergreifende Hindernisse für die finanzielle Beteiligung der Arbeitnehmer von transnationalen Unternehmen/Brüssel (2003)
- Long, R.J.: Employee Profit Sharing Consequences and Moderators/Relations industrielles, Vol. 55, No. 3, p 477-504, Quebec (2000)
- National Center for Employee Ownership: A Statistical Profile of Employee Ownership
http://www.nceo.org/library/eo_stat.html (2007)

- Paefgen, Th. Ch.: Betriebliche Vermögensbeteiligung in den USA, in: Recht der internationalen Wirtschaft, Heft 6, S. 463 ff. (1992)
- Pendleton, Andrew, Poutsma, Eric, van Ommeren, Jop, Brewster, Chris: Employee Share Ownership and Profit-Sharing in the European Union/ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin (2001)
- Pendleton, Andrew and Poutsma, Erik: Financial Participation: The role of Governments and Social Partners/European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin (2004)
- Poutsma, Erik: Recent Trends in Employee Financial Participation in the European Union/European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin (2001)
- Poutsma, Erik: Changing Patterns of Employee Financial Participation in Europe/Nijmegen School of Management, Nijmegen (2006)
- Prieve, Jan und Havighorst, Frank: Auf dem Weg zur Teilhabergesellschaft? Gutachten im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung (1999)
- Voss, Werner: Mitarbeiterkapitalbeteiligung: Wie können steuerliche Förderungsmöglichkeiten bzw. gesetzliche Rahmenbedingungen aus gewerkschaftlicher Sicht aussehen? Fachhochschule Gelsenkirchen, Projektgruppe „Mitbestimmung und Teilhabe“ (2007)

Information zum Autor

Peter Volz, Diplom-Sozialwissenschaftler
Postgraduierter beim internationalen MSc-Course of Excellence
'Environmental Governance' in Freiburg



Neuere Veröffentlichungen der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik

Wirtschaftspolitik

Was wir Deutschland schulden

WISO direkt

Arbeitskreis Mittelstand

Eine neue Kultur der Selbständigkeit:

Voraussetzung für ökonomischen und sozialen Fortschritt

Gesprächskreis Verbraucherpolitik

Was bringt die Reform des Versicherungsrechts für die Verbraucher?

Gesprächskreis Sozialpolitik

Sozialstaatsstrategien und Beschäftigung im europäischen Vergleich

WISO Diskurs

Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung

Perspektiven der Erwerbsarbeit: einfache Arbeit in Deutschland

WISO Diskurs

Arbeitskreis Arbeit-Betrieb-Politik

Wettbewerb, Prekarität und Sozialschutz:

die sozialen Lizenzanforderungen nach § 6 Abs.3 S.1 Nr.3 PostG

WISO Diskurs

Arbeitskreis Dienstleistungen

Dienstleistungen in Deutschland:

besser als ihr Ruf, dennoch stark verbesserungsbedürftig!

Europäische Wirtschafts- und Sozialpolitik

Polen auf dem Weg zum Euro: Was kommt auf Polen und Deutschland zu?

WISO Diskurs

Gesprächskreis Migration und Integration

**Berufliche Ausbildung und Lehrstellenmarkt: Chancengerechtigkeit für
Jugendliche mit Migrationshintergrund**

WISO direkt

Frauen- und Geschlechterpolitik

Kapital und Kinderkrippen:

Betreuungskonzepte für Kleinkinder aus der Geschlechterperspektive

WISO direkt

Volltexte dieser Veröffentlichungen finden Sie bei uns im Internet unter

www.fes.de/wiso

