

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Mitteilung der Kommission der Europäischen Gemeinschaften an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen:

Rahmenbedingungen für die Förderung der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer

KOM(2002) 364 endg.; Ratsdok. 10733/02

Übermittelt vom Bundesministerium der Finanzen am 24. Juli 2002 gemäß § 2 des Gesetzes über die Zusammenarbeit von Bund und Ländern in Angelegenheiten der Europäischen Union (BGBl. I 1993 S. 313 ff.).

Die Vorlage ist von der Kommission der Europäischen Gemeinschaften am 5. Juli 2002 dem Generalsekretär/Hohen Vertreter des Rates der Europäischen Union übermittelt worden.

Hinweis: vgl. Drucksache 645/91 = AE-Nr. 912570,
AE-Nrn. 970262 und 012630.

INHALTSVERZEICHNIS

1.	Einführung	2
2.	Finanzielle Beteiligung: Entwicklungstendenzen und Problematik	4
2.1.	Formen der finanziellen Beteiligung	4
2.2.	Vorteile finanzieller Beteiligung	5
2.3.	Jüngste Entwicklungstendenzen der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer	7
2.4.	Synergie mit anderen Gemeinschaftsinitiativen	10
2.5.	Herausforderungen im Bereich der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer	11
3.	Allgemeine Grundsätze.....	12
4.	Transnationale Hindernisse.....	15
4.1.	Problemstellung	15
4.2.	Welches sind die Haupthindernisse?	15
4.3.	Perspektiven.....	17
5.	Wie ist die weitere Verbreitung der finanziellen Beteiligung zu bewerkstelligen? ...	19
5.1.	Schaffung eines günstigen Umfelds für die finanzielle Beteiligung	19
5.2.	Entwicklung des sozialen Dialogs	20
5.3.	Die Ausweitung der finanziellen Beteiligung fördern.....	21
5.4.	Kenntniserweiterung durch Forschungsprojekte und Studien	22
5.5.	Förderung von Netzwerken	23
5.6.	Finanzielle Unterstützung von Initiativen zur Förderung der finanziellen Beteiligung	24
6.	Schlussfolgerungen.....	24

1. EINFÜHRUNG

Die Diskussion über die finanzielle Beteiligung der Arbeitnehmer am Gewinn und am Betriebsergebnis ihres Unternehmens - d. h. unmittelbar in Form einer Gewinnbeteiligung oder mittelbar in Form einer Kapitalbeteiligung – hat in letzter Zeit in ganz Europa deutlich an Intensität gewonnen.

Während die finanzielle Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Reihe von Mitgliedstaaten seit geraumer Zeit erfolgreich praktiziert wird, waren in anderen Mitgliedstaaten lange Zeit kaum Fortschritte zu verzeichnen. Dies hat sich in jüngster Zeit geändert. Zahlreiche Mitgliedstaaten haben jetzt Initiativen eingeleitet, die darauf abzielen, Modelle der finanziellen Beteiligung zu fördern und ein günstigeres Umfeld für deren Einführung zu schaffen.

Eine Reihe von Entwicklungen hat zum Wiederaufleben des Interesses an der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer beigetragen. Auf dem Lissabonner Gipfel im März 2000 hat die EU sich das Ziel gesetzt, „die Union zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen, einem Wirtschaftsraum, der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen“.

Die finanzielle Beteiligung der Arbeitnehmer kann einen wesentlichen Beitrag leisten zur Realisierung dieses Ziels. Die Ergebnisse zahlreicher Studien und viele konkrete Anwendungsbeispiele lassen den Schluss zu, dass praxisgerecht konzipierte Beteiligungssysteme nicht nur die Produktivität, die Wettbewerbsfähigkeit und die Rentabilität der Unternehmen steigern, sondern gleichzeitig auch die Mitwirkung der Arbeitnehmer fördern, die Arbeitsqualität verbessern und zu einem stärkeren sozialen Zusammenhalt beitragen können.

Die in vielen Ländern gewonnenen positiven Erfahrungen mit der finanziellen Beteiligung haben mit Sicherheit dazu beigetragen, dass diese Frage in der ganzen EU auf die politische Tagesordnung gesetzt worden ist. Insbesondere die Erfahrungen in den Vereinigten Staaten zeigen, in welchem Maße die finanzielle Beteiligung das Wirtschaftswachstum und den industriellen Wandel fördern und sicherstellen kann, dass alle Arbeitnehmer am wachsenden Wohlstand teilhaben.

Darüber hinaus erkennen immer mehr Unternehmen das Potenzial der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer. Zunehmend wird sie zu einem Instrument, die Arbeitnehmer zu motivieren, die Interessen der Arbeitnehmer und der Anteilseigner zur Deckung zu bringen und auch um Mitarbeiter anzuwerben und im Unternehmen zu halten.

Jüngste Ereignisse in Verbindung mit dem Zusammenbruch von Unternehmen, die eine Kapitalbeteiligung praktizierten, haben jedoch auch gezeigt, welche Risiken die finanzielle Beteiligung birgt. In zumindest einigen Fällen ist deutlich geworden, dass man mehr hätte tun können und müssen, um die Arbeitnehmer zu schützen und sie nicht unvertretbaren Risiken auszusetzen. Dies gilt vor allem für mit Pensionsplänen gekoppelten Modellen, bei denen Grundregeln der Risikostreuung und Transparenz missachtet wurden. Diese Beispiele verdeutlichen nachdrücklich, dass eine finanzielle Beteiligung der Arbeitnehmer die Einhaltung bestimmter Grundprinzipien dringend erfordert.

Hauptziele

Laut der Ankündigung einer Mitteilung und des Aktionsplans zur finanziellen Beteiligung in der sozialpolitischen Agenda der Kommission vom Juni 2000 verfolgt die vorliegende Mitteilung hauptsächlich folgende Ziele:

- Grundlegende Orientierungen vorgeben für die künftige Ausgestaltung der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer in Europa
- Die Verbreitung der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer in ganz Europa fördern durch die Formulierung eines Orientierungsrahmens für Gemeinschaftsmaßnahmen in den Jahren 2002-2004
- Konkrete Maßnahmen vorschlagen zur Überwindung der transnationalen Hindernisse, die gegenwärtig der europaweiten Einführung von Systemen der finanziellen Beteiligung entgegenstehen

Die vorliegende Mitteilung stützt sich auf eine Reihe vorausgegangener Initiativen auf EU-Ebene:

- Im Jahre 1991 veröffentlichte die Kommission den Bericht PEPPER I „Förderung der Gewinn- und Betriebsergebnisbeteiligung der Arbeitnehmer“¹, der den damaligen Stand der finanziellen Beteiligung in Europa resümierte.
- Auf der Basis dieses Berichts verabschiedete der Rat im Jahr 1992 eine Empfehlung², in der die Mitgliedstaaten aufgefordert wurden, sich die Vorteile bewusst zu machen, die eine umfassendere Anwendung von Systemen der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer bringen kann, wobei der Verantwortung der Sozialpartner und den bestehenden nationalen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten Rechnung zu tragen sei.
- Im Bericht PEPPER II³ über die Anwendung der Empfehlung des Rates wurde herausgestrichen, dass die finanzielle Beteiligung eine Reihe von Nutzeffekten hat: insbesondere fördert sie die Produktivität, die Beschäftigung und die Arbeitnehmermitwirkung. Hervorgehoben wurde auch, dass die Regierungen großen Einfluss nehmen können auf die Entwicklung von Beteiligungssystemen, insbesondere durch steuerliche Anreize. Der Bericht kam jedoch auch zu dem Schluss, dass die Haltung der Mitgliedstaaten zu den Pepper-Modellen sich nur unwesentlich verändert hat, und dass der Informationsaustausch schwach ausgebildet ist.
- In seiner Entschließung zum Bericht Pepper II appellierte das Europäische Parlament an die Kommission, die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner, auf eine weitere Verbreitung von Systemen der finanziellen Beteiligung hinzuarbeiten.

¹ Supplement 3/91, Soziales Europa.

² Empfehlung des Rates vom 27. Juli 1992 über die Förderung der Gewinn- und Betriebsergebnisbeteiligung (einschließlich Kapitalbeteiligung) der Arbeitnehmer (92/443/EWG).

³ Bericht Pepper II der Kommission, KOM(96) 697.

Die vorliegende Mitteilung spiegelt die Ergebnisse eines umfassenden Konsultationsprozesses wider, der durch ein im Juli 2001 veröffentlichtes Arbeitspapier⁴ eingeleitet wurde und in den sämtliche Schlüsselakteure einbezogen worden sind, insbesondere die Sozialpartner.

In sämtlichen Reaktionen von staatlichen Stellen, Sozialpartnern, Sachverständigen usw. wurde die Initiative der Kommission begrüßt, die Debatte über die finanzielle Beteiligung wieder aufzunehmen, und man sprach sich für neuerliche Aktionen aus, um ihre weitere Verbreitung zu fördern. Insbesondere bestand ein umfassender Konsens hinsichtlich der in dem Arbeitspapier angeführten allgemeinen Grundsätze, dahingehend, dass es erforderlich sei, die Problematik der transnationalen Hindernisse anzugehen, und dass es wünschenswert sei, einen verstärkten Austausch von Informationen und Erfahrungen vorzunehmen, einschließlich eines Benchmarking und der Identifizierung guter Praktiken..

Im Rahmen dieses Konsultationsprozesses wurde eine gemeinsam mit der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen abgehaltene Konferenz veranstaltet.

Hauptthemen

Ausgehend von den vorgenannten Zielsetzungen und gestützt auf die Ergebnisse des Konsultationsprozesses sind die Hauptthemen der vorliegenden Mitteilung:

- Allgemeine Grundsätze der finanziellen Beteiligung
- Transnationale Hindernisse
- Weitere Verbreitung der finanziellen Beteiligung in Europa.

2. FINANZIELLE BETEILIGUNG: ENTWICKLUNGSTENDENZEN UND PROBLEMATIK

2.1. Formen der finanziellen Beteiligung

Es bestehen zahlreiche unterschiedliche Formen der Gewinn- und Betriebsergebnisbeteiligung der Arbeitnehmer. Ihnen allen gemein und für sie kennzeichnend ist, dass die Arbeitnehmer – gewöhnlich auf kollektiver Basis – am Unternehmensgewinn und/oder Betriebsergebnis beteiligt werden sollen.

Die Pepper-Berichte und die Empfehlung des Rates unterscheiden zwei Grundtypen der finanziellen Beteiligung: Gewinnbeteiligung und Beteiligung der Belegschaft am Unternehmenskapital.

Bei der **Gewinnbeteiligung** wird der Gewinn zwischen den Anteilseignern und den Arbeitnehmern aufgeteilt, wobei letztere neben ihrem fixen Arbeitsentgelt vom Gewinn des Unternehmens unmittelbar abhängige Zuwendungen erhalten oder in anderer Form am Betriebsergebnis beteiligt werden.

⁴ Finanzielle Beteiligung der Arbeitnehmer in der Europäischen Union. Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen. SEK(2001)1308.

Bei der **Kapitalbeteiligung** werden die Arbeitnehmer indirekt am Unternehmenserfolg beteiligt: durch die Ausschüttung von Dividenden und/oder durch Steigerung des Werts der von ihnen gehaltenen Anteile.

Bezugsrechte sind eine weitere Form der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer. Sie sind der Beteiligung der Belegschaft am Unternehmenskapital eng verwandt, weisen jedoch einige Sondermerkmale auf. Bezugsrechte räumen den Arbeitnehmern das Recht ein, während eines bestimmten Zeitraums Aktien des Unternehmens zu einem festgesetzten Kurs zu erwerben. Sie sind der Beteiligung der Belegschaft am Unternehmenskapital insofern ähnlich, als der Arbeitnehmer Aktieninhaber werden kann. Im Unterschied zur Kapitalbeteiligung sind Bezugsrechte jedoch nicht notwendigerweise gleichbedeutend mit einer unmittelbaren Beteiligung am Unternehmenskapital.

Verwandt mit der Gewinnbeteiligung ist das sogenannte „**Gainsharing**“. Gainsharing-Modelle sind nicht mit der Ertragslage eines Unternehmens gekoppelt, sondern mit anderen Kriterien, wie z. B. Produktivitätssteigerung, Kostensenkung oder bestimmten qualitativen Zielsetzungen. Es handelt sich deshalb im Allgemeinen eher um ein leistungsbezogenes Entgelt als um eine finanzielle Beteiligung. In dem Maße, in dem die Modelle auf weitgehend kollektiv angewandten Leistungsindikatoren basieren, kann das Gainsharing jedoch die Funktion einer finanziellen Beteiligung erfüllen. Relevant ist dies vor allem für den öffentlichen und den gemeinnützigen Sektor, in dem die gängigen Formen der finanziellen Beteiligung vielfach nicht anwendbar sind.

In der Praxis existiert eine große Vielfalt finanzieller Beteiligungssysteme. Sie beschränken sich nicht auf die bereits beschriebenen Modelle, sondern kombinieren mitunter auch einzelne Elemente unterschiedlicher Modelle. Sie können zum Beispiel auch eine Vermögensbildung oder Arbeitnehmer-Sparpläne beinhalten, vorausgesetzt sie sind verknüpft mit den Betriebsergebnissen und/oder tragen in irgendeiner Form zur Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer bei.

Die Vielfalt der bestehenden Beteiligungsmodelle nicht nur in der EU, sondern auch innerhalb einzelner Mitgliedstaaten, ist Ausdruck der unterschiedlichen Zielsetzungen. Dementsprechend lässt sich, gestützt auf unterschiedlich ausgebildete Modelle, die finanzielle Beteiligung der Arbeitnehmer auch an unterschiedliche Bedürfnisse und Zielsetzungen anpassen. Will man das Potenzial der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer voll ausschöpfen, dann wird es vielfach sinnvoll sein, mehr als nur ein System zu praktizieren bzw. Kombinationen unterschiedlicher Formen zu entwickeln.

Die vorliegende Mitteilung stellt deshalb nicht auf eine spezielle Form der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer ab, sondern behandelt die allgemeinen Fragen, die sich stellen, wenn man die stärkere Verbreitung der finanziellen Beteiligung in ihren unterschiedlichen Ausprägungen fördert. In diesem Kontext ist es wichtig, Folgendes zu erkennen: Die Vielfalt der verfügbaren Modelle eröffnet Unternehmen wie Arbeitnehmern Wahlmöglichkeiten und ist damit ein positiver Aspekt, den es weiterzuentwickeln gilt.

2.2. Vorteile finanzieller Beteiligung

Die Gewinn- und Betriebsergebnisbeteiligung der Arbeitnehmer ist potenziell von Nutzen für die Unternehmen, die Arbeitnehmer und die Wirtschaft insgesamt.

Einer vor kurzem im Auftrag der Kommission durchgeführten Studie⁵ zufolge verfolgen die Unternehmen mit der Einführung von Beteiligungssystemen hauptsächlich folgende Ziele: Sie wollen erreichen, dass die Arbeitnehmer größeres Interesse am Erfolg des Unternehmens haben, dass sich ein Zugehörigkeitsgefühl herausbildet, dass man sich gemeinsame Ziele setzt, und dass die Interessen von Arbeitnehmern und Anteilseignern sich stärker annähern. Die finanzielle Beteiligung ist auch ein Instrument, Mitarbeiter anzuwerben und im Unternehmen zu halten. Darüber hinaus erhöht sie die Motivation der Arbeitnehmer, stärkt deren Loyalität und langfristiges Engagement, steigert die Produktivität und verbessert die Wettbewerbsfähigkeit und Rentabilität. Und schließlich kann die finanzielle Beteiligung auch ein wichtiges Instrument der Kapitalbeschaffung sein, insbesondere bei Unternehmensneugründungen.

Aus der Sicht der Arbeitnehmer trägt die finanzielle Beteiligung dazu bei, dass sie sich enger mit ihrem Unternehmen identifizieren und sich besser eingebunden fühlen in die Unternehmensführung. Insbesondere in der Kopplung mit anderen Formen der partizipativen Unternehmensführung und mit der Modernisierung der Arbeitsorganisation kann die finanzielle Beteiligung die Qualität der Arbeit und die Arbeitszufriedenheit steigern. Außerdem tragen Beteiligungssysteme dazu bei, dass Arbeitnehmer mehr am Wohlstand teilhaben und stärker vom Wirtschaftswachstum profitieren als allein durch das Arbeitsentgelt.

Die Ergebnisse einiger Studien⁶ lassen auch den Schluss zu, dass die finanzielle Beteiligung sich positiv auswirkt auf das Beschäftigungsniveau, und dass sie insbesondere die Stabilität der Beschäftigung im Konjunkturzyklus verbessern kann. Sie kann auch die Beziehung zwischen Gesamteinkommen und Produktivität verbessern, in dem Sinne, dass Unternehmen mit höheren Produktivitätsniveaus während einer gewissen Zeit höhere Profite erzielen, an denen die Beschäftigten beteiligt werden. Dies kann auch günstige Auswirkungen auf die Funktionsweise des Arbeitsmarkts und auf die Beschäftigungsniveaus haben. Speziell in Verbindung mit der Finanzierung von Unternehmensneugründungen und der Bereitstellung von Risikokapital für neue Unternehmen kann die finanzielle Beteiligung wichtige neue Elemente einbringen, die das Wirtschaftswachstum fördern und den industriellen Wandel begünstigen.

Daraus ist abzuleiten, dass die finanzielle Beteiligung auch sozialpolitischen Zielsetzungen dient. Sie bewirkt eine breitere Teilhabe am Wohlstand und einen stärkeren sozialen Zusammenhalt.

Zahlreiche empirische Studien über die Auswirkungen der finanziellen Beteiligung haben mit Hilfe verschiedener Leistungsindikatoren nachgewiesen, dass Beteiligungssysteme leistungsfördernd wirken. Am stärksten ausgeprägt ist diese Kopplung bei der Gewinnbeteiligung. Anderen Studien zufolge steigern sie auch die Motivation und die Arbeitszufriedenheit.

Verschiedene Studien aus jüngster Zeit kommen insbesondere zu dem Ergebnis, dass Beteiligungssysteme sich dann am positivsten auswirken, wenn sie gut konzipiert sind und in

⁵ F. Van den Bulcke (2000): Finanzielle Beteiligung der Arbeitnehmer in der Europäischen Union aus der Sicht der Unternehmen: Ziele und Hindernisse.

⁶ Ein Überblick findet sich zum Beispiel in Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (2001a): Recent trends in employee financial participation (Jüngste Entwicklungstendenzen der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer) oder Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (2001b): Employee share-ownership and profit-sharing in the EU (Kapitalbeteiligung und Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer in der EU).

ein Umfeld partizipativer und partnerschaftlicher Unternehmensführung eingebettet sind. Noch gesteigert wird der positive Effekt, wenn andere Elemente der Humanressourcenpolitik hinzukommen, z. B. Aus- und Weiterbildung oder neue Formen der Arbeitsorganisation.

Sowohl theoretische als auch empirische Studien kommen zu dem Ergebnis, dass die finanzielle Beteiligung der Arbeitnehmer ganz wesentliche Nutzeffekte haben kann. Dies unterstreicht die Notwendigkeit, dass sich sämtliche Akteure auf allen Ebenen stärker bemühen, Modelle der finanziellen Beteiligung in größerem Umfang verfügbar zu machen und zu praktizieren.

2.3. Jüngste Entwicklungstendenzen der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer

Zwei Grundmerkmale sind kennzeichnend für die Entwicklung der finanziellen Beteiligung in Europa:

- Insgesamt gesehen wird die finanzielle Beteiligung der Arbeitnehmer bisher nur in begrenztem Umfang praktiziert. Am verbreitetsten ist die Gewinnbeteiligung, während die Kapitalbeteiligung sich bisher kaum durchgesetzt hat.
- Darüber hinaus ist die finanzielle Beteiligung in den einzelnen Mitgliedstaaten ganz unterschiedlich entwickelt. Einige Mitgliedstaaten haben eine lange Tradition der Förderung der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer, während in anderen Ländern entsprechende Modelle nur sehr begrenzte Verbreitung gefunden haben.

Einer Studie der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (in 10 Mitgliedstaaten) zufolge praktizierten im Jahr 1997 72 % der Unternehmen keinerlei Modell der finanziellen Beteiligung.⁷ Insbesondere die Kapitalbeteiligung war nur schwach entwickelt und bestand nur in 9 % der Unternehmen. Am verbreitetsten war die Beteiligungssysteme in **Frankreich** und im **VK**: mehr als 50 % der Unternehmen hatten entsprechende Modelle eingeführt.

Stärker vertreten war die finanzielle Beteiligung in den großen Unternehmen. Während 80 % der Unternehmen mit weniger als 49 Arbeitnehmern kein Beteiligungssystem praktizierten, hatte etwa ein Drittel der Unternehmen mit mehr als 200 Arbeitnehmern Modelle der finanziellen Beteiligung eingeführt.

Daten aus jüngerer Zeit ergeben für Unternehmen mit mehr als 200 Arbeitnehmern⁸ folgendes Bild: In den Jahren 1999/2000 hatte weniger als die Hälfte der Unternehmen Gewinnbeteiligungsmodelle eingeführt und knapp ein Drittel Kapitalbeteiligungsmodelle (siehe Tabelle 1).

⁷ Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (2001a).

⁸ Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (2001b).

Tabelle 1: Systeme der finanziellen Beteiligung, nach Ländern aufgeschlüsselt (Anteil der Unternehmen, die Modelle der finanziellen Beteiligung praktizieren, in %, (1999/2000))

	Kapital- beteiligung	davon global eingeführt (bei über 50% der Belegschaft)	Gewinn- beteiligung	davon global eingeführt (bei über 50% der Belegschaft)
Österreich	9	41	66	38
Belgien	29	38	22	55
Dänemark	21	70	15	52
Finnland	30	50	35	77
Frankreich	41	56	87	97
Deutschland	20	50	71	25
Griechenland	23	23	19	39
Irland	34	47	29	83
Italien	15	13	15	53
Niederlande	45	47	59	93
Portugal	5	40	25	67
Spanien	19	26	25	52
Schweden	26	46	27	70
VK	45	67	37	81
EU Insgesamt	31	52	45	63

Quelle: Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (2001b): Employee share-ownership and profit-sharing in the EU (Kapitalbeteiligung und Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer in der EU).

Die unterschiedlich starke Verbreitung der finanziellen Beteiligung in den einzelnen Ländern findet ihre Entsprechung in der unterschiedlichen Politik der Mitgliedstaaten. Eine lange Tradition hat die finanzielle Beteiligung der Arbeitnehmer in **Frankreich** und im **VK**. In beiden Ländern haben die Regierungen Beteiligungsmodelle kontinuierlich gefördert. In **Irland**, **Finnland** und in den **Niederlanden** wurde laut Bericht Pepper II die finanzielle Beteiligung von den Regierungen zunehmend gefördert, einschließlich der Einführung neuer Rechtsvorschriften und verstärkter Anreize. In den anderen Mitgliedstaaten unterstützten die Regierungen die finanzielle Beteiligung entweder nur begrenzt oder gar nicht. In einigen Ländern, einschließlich **Deutschland**, **Spanien** und **Italien**, hatten die Regierungen an die Sozialpartner appelliert, sich der finanziellen Beteiligung anzunehmen.

Zwischenzeitlich hat die Debatte über die finanzielle Beteiligung auf verschiedenen Ebenen an Dynamik gewonnen. Was die Mitgliedstaaten angeht, so sind es nicht länger die traditionell in der Vorreiterrolle aktiven Länder, die sich nachdrücklich für entsprechende Modelle einsetzen. In den letzten Jahren wurden in einer ganzen Reihe von Ländern neue Rechtsvorschriften verabschiedet und neue Initiativen eingeleitet; dies gilt u.a. für **Belgien, Irland, Finnland, Österreich** und die **Niederlande**. Auch in **Frankreich** und im **VK** wurden die Maßnahmen forciert. In **Italien** wurde die finanzielle Beteiligung der Arbeitnehmer in ein jüngst veröffentlichtes Weißbuch über die Arbeitsmarktreform aufgenommen. In **Deutschland** wird erneut und verstärkt an die Sozialpartner appelliert, das Thema finanzielle Beteiligung in die Tarifverhandlungen zu integrieren.

Auf der Ebene der Sozialpartner und der Unternehmen ist das starke Engagement deutlich spürbar. Auf nationaler Ebene wie auf europäischer Ebene sind die Sozialpartner zunehmend aktiv in der Förderung der finanziellen Beteiligung. Auch auf Unternehmensebene setzen sich Beteiligungsmodelle immer mehr durch und sind in vielen Fällen zu einem festen Bestandteil der Humanressourcenpolitik geworden.

Diese jüngsten Initiativen zeigen eindeutig, dass man sich der Vorzüge der finanziellen Beteiligung immer stärker bewusst wird. In ihrer Förderung darf jedoch nicht nachgelassen werden. Zu bedenken ist auch, dass die unterschiedlich ausgeprägte Entwicklung in Europa den Erfahrungsaustausch in diesem Bereich besonders wertvoll macht. In der Mitteilung wird deshalb eine ganze Reihe konkreter Aktionen vorgeschlagen, die darauf abzielen, den Informations- und Erfahrungsaustausch zu intensivieren und Good Practice zu ermitteln.

Mit Blick auf die bevorstehende Erweiterung der EU muss der Situation in den **Beitrittsländern** besondere Aufmerksamkeit gelten. Insgesamt ist die finanzielle Beteiligung der Arbeitnehmer in den mittel- und osteuropäischen Beitrittsländern nur sehr schwach entwickelt. Der Privatisierungsprozess hatte in einigen Ländern zunächst eine Welle von Mitarbeiterbeteiligungen und Betriebsübernahmen durch das Management und/oder die Belegschaft ausgelöst. Selbst in diesen Fällen haben jedoch seitdem die Beteiligungssysteme eher wieder an Bedeutung eingebüßt.

Der Entwicklung der finanziellen Beteiligung in Mittel- und Osteuropa steht eine ganze Reihe spezifischer Hindernisse im Wege:

- Besonders in den Fällen, in denen die Mitarbeiterbeteiligung eher aus der Not geboren als gezielt geplant wurde, stehen im Belegschaftsbesitz befindliche Unternehmen vielfach vor ernststen finanziellen Schwierigkeiten.
- Das Interesse an einer Kapitalbeteiligung ist bei den Arbeitnehmern eher schwach ausgeprägt; vielfach neigen sie dazu, ihre Anteile unverzüglich zu verkaufen.
- Mit dem Abschluss der Privatisierungswelle laufen Steueranreize aus, die in einigen Ländern eigens für Betriebsübernahmen durch die Belegschaft geschaffen wurden.
- In nahezu allen Beitrittsländern bestehen keinerlei rechtliche oder steuerpolitische Rahmenbedingungen für die Entwicklung der verschiedenen Formen der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer; auch an entsprechenden politischen Maßnahmen mangelt es gänzlich.

In Anbetracht dieser Situation werden in der vorliegenden Mitteilung verschiedene Maßnahmen vorgeschlagen, die gezielt auf die Situation in den Beitrittsländern abstellen.

2.4. Synergie mit anderen Gemeinschaftsinitiativen

Die verschiedenen Nutzeffekte der finanziellen Beteiligung machen die Einführung entsprechender Modelle zu einem integralen Bestandteil der Lissabonner Zielsetzungen. Die finanzielle Beteiligung der Arbeitnehmer ist ein Musterbeispiel für eine Politik, in der die Verwirklichung der wirtschaftlichen, der beschäftigungspolitischen und der sozialen Zielsetzungen sich gegenseitig potenziert. Richtig praktiziert kann die finanzielle Beteiligung die Unternehmen rentabler und wettbewerbsfähiger machen, die Motivation, das Engagement und die Arbeitszufriedenheit der Arbeitnehmer verbessern, die Qualität der Arbeit steigern und schließlich auch zu einer gerechteren Verteilung von Einkommen und Wohlstand beitragen.

Die Förderung der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer demonstriert demnach auch, dass Investitionen in die Qualität der Arbeit und in die Arbeitsbeziehungen nicht nur und nicht in erster Linie ein Kostenfaktor sind, sondern auch ein Produktivfaktor, der zu höherer Produktivität, stärkerem sozialen Zusammenhalt und höheren sozialen Standards beiträgt. Zu dem gleichen Ergebnis kommt die Mitteilung der Kommission vom Juni 2001 „Investitionen in Qualität“⁹.

In diesem Kontext kann die finanzielle Beteiligung eine wichtige Rolle spielen auch in der Entwicklung der europäischen Kapitalmärkte, insbesondere der Risikokapitalmärkte. Ausdrücklich hervorgehoben wurde dies in den Grundzügen der Wirtschaftspolitik für das Jahr 2000 sowie in der Mitteilung der Kommission „Risikokapital: Schlüssel zur Schaffung von Arbeitsplätzen in der Europäischen Union“¹⁰. Insbesondere, wenn man die Erfahrungen in den Vereinigten Staaten heranzieht, besteht ein enormes, weitgehend ungenutztes Potenzial der Weiterentwicklung der finanziellen Beteiligung als Bestandteil einer Gesamtstrategie der Förderung des Wachstums neuer, dynamischer Unternehmen. Die Förderung der finanziellen Beteiligung ist demnach auch eine Komponente der Strukturreform, die unabdingbar ist, will man das Potenzial Europas für Wachstum, Beschäftigung und sozialen Zusammenhalt ausschöpfen.

Darüber hinaus ist die finanzielle Beteiligung eine wichtige Komponente auch in der Modernisierung der Arbeitsorganisation. Im Grünbuch der Kommission „Eine neue Arbeitsorganisation im Geiste der Partnerschaft“¹¹ wird ausdrücklich hervorgehoben, welche wichtige Rolle die Beteiligung der Arbeitnehmer am Gewinn und an den Betriebsergebnissen dabei spielen kann, die Arbeitsorganisation zu modernisieren und damit einen wertvollen Beitrag zu leisten zur Wettbewerbsfähigkeit europäischer Firmen, zur Verbesserung der Lebensqualität und zur Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitskräfte. Indem sie die Identifizierung der Arbeitnehmer mit ihrem Unternehmen und ihre Einbeziehung in die Unternehmensführung verstärkt, spielt die finanzielle Beteiligung der Arbeitnehmer eine wichtige Rolle auch in der Modernisierung der Arbeitsorganisation und in der Ausweitung der Verantwortlichkeiten der Arbeitnehmer.

Die finanzielle Beteiligung ist folglich eng verknüpft mit der europäischen Beschäftigungsstrategie und den beschäftigungspolitischen Leitlinien. Sie trägt somit bei zur Modernisierung der Ziele des Pfeilers Anpassungsfähigkeit, d. h. sie bewirkt, dass Unternehmen und Arbeitnehmerschaft sich leichter an den wirtschaftlichen Wandel anpassen. Da sie zudem auch Finanzquellen für Unternehmensneugründungen erschließt und den

⁹ Beschäftigungspolitik und Sozialpolitik: Ein Konzept für Investitionen in Qualität. KOM(2001) 313.

¹⁰ Risikokapital: Schlüssel zur Schaffung von Arbeitsplätzen in der Europäischen Union. SEK(1998) 552.

¹¹ Eine neue Arbeitsorganisation im Geiste der Partnerschaft. KOM(97) 128

Unternehmergeist in den Reihen der Arbeitnehmerschaft fördert, trägt sie wesentlich bei auch zur Realisierung der Ziele des Pfeilers Unternehmergeist.

Schließlich bewirkt sie auch, dass die Interessen der Arbeitnehmer und der Anteilseigner sich stärker annähern und dass die Arbeitnehmer ein stärkeres und längerfristiges Interesse an der Unternehmensentwicklung zeigen. Damit fördert die finanzielle Beteiligung auch eine transparentere und effizientere Corporate Governance.

Die jüngste Diskussion über die soziale Verantwortung der Unternehmen zeigt sehr deutlich, wie unerlässlich es für die Unternehmen ist, die Interessen aller Stakeholder in Betracht zu ziehen. Dies ist ein wesentlicher Faktor, für sich allein genommen und in Bezug auf eine sozial- und umweltpolitisch verantwortliche Unternehmensführung. Die Unternehmen selbst ziehen daraus ganz konkreten Nutzen, was in ihrem ureigensten Interesse liegt. Das Grünbuch der Kommission über die soziale Verantwortung der Unternehmen¹² hebt nachdrücklich hervor, welchen Nutzen es für die Unternehmen und die Gesellschaft bringt, wenn die Unternehmen ihre soziale Verantwortung anerkennen und sozialpolitische und umweltpolitische Belange in die Unternehmenspolitik integrieren.

Die wichtige Funktion der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer liegt demnach nicht nur darin, dass sie unmittelbaren Nutzen bringt, sondern auch darin, dass sie mit anderen wesentlichen Politikbereichen und Zielsetzungen verknüpft ist. Es gilt daher, auf allen relevanten Ebenen verstärkt anzustreben, dass mehr Unternehmen und Arbeitnehmer die Vorzüge der finanziellen Beteiligung nutzen können.

2.5. Herausforderungen im Bereich der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer

Handlungsbedarf

Die bisher geführte Debatte hat eindeutig gezeigt, dass im Bereich der finanziellen Beteiligung Handlungsbedarf besteht. Es gilt u. a., eine Reihe von Defiziten zu beseitigen:

- Modelle der finanziellen Beteiligung müssen in ganz Europa größere Verbreitung finden. Bisher und ungeachtet jüngster Fortschritte wird die finanzielle Beteiligung in Europa nur in begrenztem Umfang praktiziert; dabei bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten.
- Die bisherigen Erfahrungen mit der finanziellen Beteiligung zeigen auch, dass mehr Unternehmen einzubeziehen sind. Wie bereits bemerkt, stoßen vor allem kleine und mittlere Unternehmen auf Probleme bei der Einführung von Modellen der finanziellen Beteiligung (Siehe auch Ziffer 5.3). Auszuloten sind auch die Möglichkeiten einer Ausweitung der finanziellen Beteiligung auf den öffentlichen und den gemeinnützigen Sektor. In einigen Ländern, wie zum Beispiel Finnland oder Irland, sind entsprechende Schritte bereits unternommen worden.
- Immer mehr Unternehmen agieren international. Bei der Einführung von Modellen der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer in unterschiedlichen Ländern werden transnationale Hindernisse zunehmend problematisch.
- Nach der Einführung des Euro werden diese transnationalen Hindernisse voraussichtlich noch mehr Probleme bereiten. Die zunehmende wirtschaftliche Integration bringt mit sich,

¹² Europäische Rahmenbedingungen für die soziale Verantwortung der Unternehmen. KOM(2001) 366.

dass Unternehmen in immer größerem Umfang europaweit agieren. Folglich versetzen auf dem Euro basierende Modelle der finanziellen Beteiligung die Arbeitnehmer in verschiedenen Ländern immer mehr in die Lage, unmittelbare Vergleiche anzustellen; dies gilt auch für den Nutzeffekt solcher Modelle.

- Die Erweiterung der Europäischen Union wirft eine ganze Reihe weiterer Probleme in Bezug auf die finanzielle Beteiligung auf. In der Mehrzahl der Beitrittsländer ist die finanzielle Beteiligung der Arbeitnehmer nur sehr schwach entwickelt; in den meisten Fällen fehlt es an rechtlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen.

Rechtliche Aspekte von Gemeinschaftsinitiativen in diesem Bereich

Ziel dieser Mitteilung ist es, in Übereinstimmung und im Rahmen von Artikel 140 des EU Vertrages, die finanzielle Beteiligung in der gesamten EU zu fördern, indem man eine gemeinschaftsweite Debatte einleitet, das Verständnis verschiedener Modelle verbessert und Aktionen anregt, die zur Verstärkung der Bemühungen auf sämtlichen Ebenen unternommen werden sollten.

3. ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE

Der Überblick über unterschiedliche Formen der finanziellen Beteiligung hat die große Vielfalt der Modelle der finanziellen Beteiligung offenbart. Gleichzeitig besteht jedoch eine ganze Reihe von Kernelementen und Grundzügen, die für die meisten Modelle der finanziellen Beteiligung kennzeichnend sind; dies gilt auch für die einschlägige Politik der Mitgliedstaaten. Die hier genannten allgemeinen Grundsätze sind Ausdruck dieses grundlegenden Einverständnisses und können als Standards für die Festlegung von Good Practice dienen. Somit sollten sie die Förderung von Modellen der finanziellen Beteiligung in ganz Europa anregen und Leitlinien für die Mitgliedstaaten, die Sozialpartner und die Unternehmen darstellen.

Freiwilligkeit

Unternehmen und Arbeitnehmer sollte es freistehen, Modelle der finanziellen Beteiligung zu nutzen. Bei der Einführung derartiger Modelle sollte man sich von den tatsächlichen Bedürfnissen und Interessen aller beteiligten Parteien leiten lassen, d. h. es sollte kein Zwang ausgeübt werden. Dies schließt natürlich nicht aus, dass einige Elemente der finanziellen Beteiligung obligatorisch werden, oder dass die finanzielle Beteiligung auf der Basis von Rechtsvorschriften oder Tarifvereinbarungen eingeführt wird. Förderprogramme der Regierungen und ein klar abgesteckter rechtlicher Rahmen sind wesentliche Elemente der Förderung von Modellen der finanziellen Beteiligung. Auch die Einbeziehung der Sozialpartner kann eine unabdingbare Voraussetzung sein für den Erfolg solcher Modelle.

Ausweitung der finanziellen Beteiligung auf die gesamte Belegschaft

Modelle der finanziellen Beteiligung sollten grundsätzlich allen Arbeitnehmern offen stehen. Zwar mag eine gewisse Differenzierung gerechtfertigt sein, um spezifischen Bedürfnissen und Interessen gerecht zu werden, doch sollten Beteiligungssysteme grundsätzlich so umfassend wie möglich angelegt werden und eine Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer sicherstellen.

Einer der Hauptnutzen der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer ist die stärkere Identifizierung der Belegschaft mit dem Unternehmen. Es entsteht ein Gemeinschaftsgefühl,

das auch die Motivation der Belegschaft fördert. Jede Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern würde diesen Zielen vollständig zuwiderlaufen und sollte daher vermieden werden.

Klarheit und Transparenz

Modelle der finanziellen Beteiligung sollten klar konzipiert und transparent verwaltet werden. Dies ist wichtig für die Akzeptanz solcher Modelle und erlaubt es den Arbeitnehmer, sich ein klares Bild zu machen von den potenziellen Nutzeffekten und Risiken. Im Wesentlichen geht es darum, klare und verständliche Beteiligungspläne zu entwickeln, die für die Mitarbeiter überschaubar sind. Dabei ist natürlich besonders wichtig, dass die Arbeitnehmer und deren Vertreter eingehend informiert und konsultiert werden zu den Modalitäten geplanter Modelle.¹³

Insbesondere Kapitalbeteiligungsmodelle sind per se komplexer Natur. Bei deren Einführung sind die Arbeitnehmer angemessen zu schulen, damit sie in der Lage sind, die Wesensmerkmale und Modalitäten des betreffenden Modells zu bewerten.

Die Modelle sollten auch transparent verwaltet werden. Die Unternehmen sollten sich strikt an die bestehenden Rechnungslegungsgrundsätze und Offenlegungspflichten halten. Darüber hinaus sollten die Arbeitnehmer regelmäßig informiert und über alle Entwicklungen unterrichtet werden, die sich auf ihre Investitionen auswirken können.

Im Voraus festgelegte Berechnungsformel

Die Regelungen für die finanzielle Beteiligung in den Unternehmen sollten eine im Voraus festgelegte Berechnungsformel beinhalten, die einen eindeutigen Bezug zu den Betriebsergebnissen aufweist. Dies ist eine unabdingbare Voraussetzung für die Transparenz derartiger Modelle. Auch unter den Aspekten Motivation, Engagement und Identifikation der Belegschaft ist es ganz offensichtlich vorzuziehen, klare und im Voraus festgelegte Berechnungsformeln zu verwenden und nicht über Gewinnbeteiligungsmodelle ex post zu entscheiden.

Regelmäßigkeit

Finanzielle Beteiligungssysteme sollten auf Dauer praktiziert werden, nicht als einmalige Aktionen. Dies ist insbesondere dann wichtig, wenn derartige Modelle darauf abzielen, das langfristige Engagement und die Loyalität der Belegschaft zu fördern und zu belohnen. Die Regelmäßigkeit in der Anwendung der Modelle impliziert natürlich nicht, dass die erzielten Gewinne unverändert bleiben. Es liegt in der Natur von Modellen der finanziellen Beteiligung, dass die Vergütungen von den Betriebsergebnissen und den Gewinnen abhängig sind, dass in bestimmten Jahren keine Vergütungen gezahlt werden, oder dass der Wert der Anteile der Arbeitnehmer fällt.

Vermeiden unzumutbarer Risiken für die Arbeitnehmer

¹³

Dies ergibt sich auch aus der Verpflichtung in der Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 über die Schaffung allgemeiner Rahmenbedingungen für die Information und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft. Danach sind die Arbeitnehmer und deren Vertreter über Veränderungen der Arbeitsorganisation und der vertraglichen Beziehungen zu informieren und zu konsultieren.

Die Arbeitnehmer sind mehr als andere „Investoren“ exponiert, wenn ungünstige Konjunkteinflüsse ihr Unternehmen treffen. Für sie stehen nicht nur ihre Investitionen auf dem Spiel, sondern möglicherweise auch ihr Einkommen und ihr Arbeitsplatz.

In welchem Maße Arbeitnehmer für die Risiken von Modellen der finanziellen Beteiligung anfällig sind, hängt von den Modellmodalitäten ab. Bargeld- und Fonds-Modelle bergen im Allgemeinen nur begrenzte Risiken. Auch bei der Kapitalbeteiligung sind die potenziellen Risiken für die Arbeitnehmer weitgehend abhängig von den Modalitäten des jeweiligen Beteiligungsplans. Derartige Modalitäten sind z. B. die Dauer der Sperrfrist, die Bestimmungen für den vorzeitigen Verkauf von Anteilen oder die Investitionshöchstbeträge.

In Anbetracht der potenziellen Risiken für die Arbeitnehmer sollte bei der Einführung und Verwaltung von Modellen der finanziellen Beteiligung in jedem Fall darauf geachtet werden, dass unzumutbare Risiken vermieden werden. Das Mindeste ist, dass die Arbeitnehmer vor den Risiken der finanziellen Beteiligung gewarnt werden – Risiken, die sich aus Einkommensschwankungen und einer begrenzten Streuung der Anlagen ergeben. Wie bereits erwähnt, sollte die Einführung und Verwaltung von Beteiligungsmodellen transparent gehandhabt werden. Bei der Konzeption solcher Modelle sollten entsprechende Mechanismen entwickelt werden, oder man sollte solchen Modellen den Vorzug geben, die unter Berücksichtigung der jeweiligen Zielsetzungen übermäßige Risiken für die Arbeitnehmer ausschließen.

Unterscheidung zwischen Löhnen und Gehältern und den Leistungen aus Beteiligungssystemen

Es ist klar zu unterscheiden zwischen dem Einkommen aus der finanziellen Beteiligung einerseits sowie Löhnen und Gehältern andererseits. In einigen speziellen Fällen (z. B. bei leitenden Führungskräften oder neugegründeten Unternehmen) können Leistungen aus der finanziellen Beteiligung und insbesondere Bezugsrechte einen bedeutsamen Anteil der gesamten Entlohnung ausmachen. Im Allgemeinen jedoch kann die finanzielle Beteiligung die Entlohnung nicht ersetzen. Sie spielt eine ganz andere, ergänzende Rolle. Einkommen aus der finanziellen Beteiligung sollten deshalb zusätzlich zum Festlohn gezahlt werden, der entsprechend den nationalen Vorschriften und Gepflogenheiten festgelegt wird. Hier können die Sozialpartner selbstverständlich Verhandlungen über die Entlohnung und die Bedingungen für eine finanzielle Beteiligung nach ihrem Ermessen führen.

Vereinbarkeit mit der Mobilität der Arbeitskräfte

Modelle der finanziellen Beteiligung sind so zu konzipieren, dass sie mit der Mobilität der Arbeitskräfte – international und zwischen Unternehmen – vereinbar sind. Insbesondere Maßnahmen zur Förderung der finanziellen Beteiligung sollten so angelegt sein, dass sie keine Hindernisse für die internationale Mobilität der Arbeitskräfte aufrichten.

Eines der Hauptziele der finanziellen Beteiligung besteht selbstverständlich darin, das langfristige Engagement und die Loyalität von Beschäftigten gegenüber ihrem Unternehmen zu verstärken. Gleichzeitig werden jedoch immer mehr Arbeitnehmer mit verstärkten Anforderungen an Mobilität und Flexibilität im Berufsleben konfrontiert. Daher sollten bei der Konzeption von Modellen der finanziellen Beteiligung ausreichende Vorkehrungen getroffen werden, bei denen berücksichtigt wird, dass das Unternehmen ein Interesse an einem langfristigen Engagement seiner Beschäftigten hat und die Beschäftigten ein Anrecht auf Mobilität haben, damit man Probleme in den Griff bekommen kann, die sich aus Vertragsauflösungen ergeben.

4. TRANSNATIONALE HINDERNISSE

4.1. Problemstellung

Die Modelle der finanziellen Beteiligung und die Politik zur Förderung dieser Modelle sind in Europa ganz unterschiedlich ausgeprägt. Diese Vielfalt ist an sich nicht problematisch. Sie sollte vielmehr begrüßt werden als ein wichtiges Element in dem Bemühen, die Beteiligungssysteme optimal an die jeweiligen Gegebenheiten auf nationaler Ebene und Unternehmensebene anzupassen.

Die Unterschiede können jedoch andererseits auch erhebliche Hindernisse aufrichten für die Entwicklung und Anwendung von Systemen der finanziellen Beteiligung auf transnationaler Ebene. Unterschiede im Steuersystem, bei den Sozialversicherungsbeiträgen, im allgemeinen rechtlichen Rahmen sowie auch kulturelle Unterschiede machen es Unternehmen oft unmöglich, in ganz Europa ein einheitliches System der finanziellen Beteiligung zu praktizieren.

Wenn Unternehmen Modelle einführen, die allen ihren Mitarbeitern in verschiedenen Mitgliedstaaten offen stehen, so sind damit normalerweise erhebliche Kosten und ein gewaltiger Verwaltungsaufwand verbunden. In vielen Fällen sind diese Kosten für die Unternehmen untragbar hoch. Hinzu kommt, dass bei einer europaweiten Einführung diese Modelle an die verschiedenen nationalen Gegebenheiten anzupassen sind. Dies bringt mit sich, dass die Arbeitnehmer in verschiedenen Ländern nicht gleich behandelt werden, obwohl sie an demselben, an sich einheitlich angelegten System partizipieren.

Die bestehenden Unterschiede belasten nicht nur die Unternehmen. Sie können auch die Freizügigkeit der Arbeitskräfte behindern und mitunter auch den freien Kapitalverkehr, insbesondere wenn sie Probleme der Doppelbesteuerung aufwerfen.

Im Grunde stehen demnach die transnationalen Hindernisse einer weiteren Verbreitung von Beteiligungssystemen in Europa entgegen. Es wäre für Unternehmen ganz offensichtlich sinnvoller, nur ein Modell der finanziellen Beteiligung zu konzipieren, das lediglich einige begrenzte nationale Anpassungen erfordert. Besonders relevant ist dies im Falle einer Europäischen Aktiengesellschaft, die in vielen Bereichen nach einheitlichen Regeln agiert. Es wäre nur logisch, dass solche Unternehmen auch ein einheitliches Modell der finanziellen Beteiligung praktizieren.

4.2. Welches sind die Haupthindernisse?

Besteuerung

Unterschiedliche Steuersysteme können zwei Arten von Problemen verursachen: Erstens können sie eine Doppelbesteuerung mit sich bringen. In erster Linie führt dies bei Bezugsrechten zu Schwierigkeiten. Für in unterschiedlichen Ländern tätige Mitarbeiter eines Unternehmens kann dies bedeuten, dass sie doppelt oder auch gar nicht versteuern müssen. Keine der gegenwärtigen Doppelbesteuerungsvereinbarungen von Mitgliedstaaten enthält spezifische Bestimmungen für die Besteuerung von Bezugsrechten. Allerdings ließen sich die bestehenden, allgemeineren Bestimmungen, z. B. die Vorschriften für Einkommen aus Erwerbstätigkeit (Artikel 15 des OECD-Musterabkommens) voraussichtlich im Sinne einer entsprechenden Lösung auslegen, was derzeit im Rahmen der OECD untersucht wird.

Zweitens können Unterschiede im Steuersystem erhebliche Verwaltungskosten für Unternehmen verursachen, die Modelle der finanziellen Beteiligung in verschiedenen

Ländern einführen wollen. Sie müssen vielfach eine ganze Reihe unterschiedlicher Regelungen berücksichtigen in Bezug auf u. a.: Abzugsfähigkeit von Kosten, Mindestsperrfristen, Vorzugspreise für die Arbeitnehmer, Fälligkeit der Steuer, Anspruch auf Steuervergünstigungen.

Sozialversicherungsbeiträge

Unterschiedliche Regelungen in Bezug auf die vom Einkommen aus der finanziellen Beteiligung abzuführenden Sozialabgaben können die Schwierigkeiten bei der Einführung von Beteiligungsmodellen noch verschärfen. Es geht nicht nur darum, dass die Sozialversicherungsbeiträge in den einzelnen Ländern unterschiedlich hoch sind. In einigen Fällen ist das Einkommen aus der finanziellen Beteiligung vollständig von Sozialabgaben befreit.

Hinzu kommt, dass die Sozialversicherungsbeiträge mitunter so hoch sind, dass Unternehmen davon abgehalten werden, Modelle der finanziellen Beteiligung auf bestimmte Länder auszuweiten. Dieses ist umso problematischer, als die tatsächlichen Einkünfte aus Beteiligungsmodellen vielfach erst ex post bekannt werden. Potenziell hohe Sozialabgaben bergen daher unkalkulierbare Risiken für Unternehmen.

Die Sozialabgaben selber sind nicht in allen Fällen vollkommen eindeutig geregelt. Die sich daraus ergebende Rechtsunsicherheit für Unternehmen und Arbeitnehmer ist ein zusätzliches Hindernis für die Verbreitung von Beteiligungsmodellen.

Rechtliche Unterschiede

Auch rechtliche Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten können die Einführung der finanziellen Beteiligung auf transnationaler Ebene hemmen.

Im Falle der Kapitalbeteiligung können Unterschiede im Wertpapierrecht, insbesondere in Bezug auf die Prospektpflicht, Probleme aufwerfen. In Einklang mit der Richtlinie 89/298/EWG des Rates sollten Arbeitnehmer-Kapitalbeteiligungssysteme von der Prospektpflicht befreit werden. In der Praxis ist jedoch möglich, dass nicht alle Modelle abdeckt sind, dass die Befreiung nicht automatisch erfolgt, und dass die Modalitäten sich von Land zu Land unterscheiden.

Spezielle Probleme kann auch das Arbeitsrecht verursachen, z. B. in Bezug auf die Anspruchskriterien und die Beendigung des Arbeitsvertrags, einschließlich Abfindung und Übertragbarkeit von Anteilen und Aktienoptionen. Auch Unterschiede im Datenschutzrecht können die Verwaltung von Modellen der finanziellen Beteiligung erschweren.

Kulturelle Unterschiede

Unternehmen, die beabsichtigen, Modelle der finanziellen Beteiligung auf transnationaler Ebene einzuführen, können auch auf kulturelle Schwierigkeiten stoßen: Unterschiedliche Einstellung zur finanziellen Beteiligung, unterschiedliche nationale Traditionen und unterschiedliche Systeme der Arbeitsbeziehungen. Bedingt durch nationale Traditionen und Politiken können die Arbeitnehmer und die Sozialpartner ganz unterschiedliche Einstellungen zu verschiedenen Formen der finanziellen Beteiligung haben.

Zum Großteil sind diese Unterschiede als gegeben hinzunehmen. Andererseits können jedoch ein Mehr an Information und ein intensiverer Erfahrungsaustausch viel dazu beitragen, durch kulturelle Unterschiede bedingte potenzielle Probleme abzuwenden.

Mangelnde gegenseitige Anerkennung von Systemen der finanziellen Beteiligung

Ein grundlegendes Hindernis für die Einführung der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer im internationalen Kontext ist der generelle Mangel an einer gegenseitigen Anerkennung.

In einer Reihe von Ländern bestehen spezielle steuerlich zugelassene Modelle der finanziellen Beteiligung, die mitunter den Unternehmen und den Arbeitnehmern Vergünstigungen bei den Steuern und den Sozialabgaben einräumen. In einigen Fällen sind dabei Einrichtungen oder Fonds tätig, die eigens für die Verwaltung solcher Systeme geschaffen werden. In den meisten Fällen ist es nicht möglich, diese Systeme für Arbeitnehmer in anderen Ländern zu öffnen. International agierende Unternehmen müssen deshalb gewöhnlich auf von solchen Systemen gebotene Vergünstigungen verzichten, es sei denn, sie führen Modelle der finanziellen Beteiligung nur für einen Teil der Belegschaft ein.

Informationsdefizit

Die Einführung von Beteiligungssystemen auf internationaler Ebene wird ferner behindert durch einen generellen Mangel an Information über bestehende Systeme und Maßnahmen zur Förderung dieser Modelle. Die Überwindung dieses Informationsdefizits kann speziell für kleinere Unternehmen exzessive Kosten verursachen und sie davon abhalten, die Einführung solcher Systeme auch nur zu erwägen. Darüber hinaus vereitelt dieses Informationsdefizit häufig, dass nationale Behörden bereit sind, in anderen Ländern bestehende Modelle der finanziellen Beteiligung anzuerkennen und es für Arbeitnehmer in ihrem eigenen Land möglich zu machen, sich an solchen Systemen zu beteiligen.

4.3. Perspektiven

Ganz offensichtlich erfordern die unterschiedlichen Hindernisse also unterschiedliche Lösungsansätze, abhängig auch von der Art des jeweiligen Systems der finanziellen Beteiligung.

In vielen Fällen können bessere Information und ein intensiverer Erfahrungsaustausch viel beitragen zur Beseitigung von Hindernissen. Dies gilt insbesondere für kulturelle Hindernisse.

In den sonstigen Fällen, auch in Bezug auf den gegenwärtigen Mangel an gegenseitiger Anerkennung und die Vielzahl nationaler Steuer- oder Sozialversicherungssysteme ist die Kommission der Ansicht, dass sie sehr aufmerksam auf die möglichen negativen Auswirkungen der Anwendung derartiger Modelle auf nationaler Ebene achten muss, was den freien Kapitalverkehr oder das Niederlassungsrecht anbelangt. Bisher sind der Kommission jedoch keinerlei derartige Hindernisse für den freien Kapitalverkehr oder das Niederlassungsrecht bekannt geworden.

Die Kommission hat sich auch intensiv mit Hindernissen befasst, die durch eine Doppelbesteuerung geschaffen werden. Um derartige Probleme zu vermeiden, ist es unerlässlich, dass finanzielle Beteiligungssysteme in Doppelbesteuerungsabkommen erfasst werden. Hier gibt es mehrere denkbare Vorgehensweisen: entweder besteht die Möglichkeit, dass vorhandene Abkommen so ausgelegt werden können, dass sie derartige Modelle abdecken, wie dies derzeit im Rahmen der OECD im Hinblick auf durch Arbeitnehmeraktienoptionen hervorgerufene grenzüberschreitende Steuerfragen erkundet wird. Die Arbeiten der OECD, an denen die EU-Mitgliedstaaten wie auch die Kommission aktiv beteiligt sind, haben zu Vorschlägen für mögliche Auslegungen und Lösungen geführt,

insbesondere, was schlecht angepasste Periodizität, die Bestimmung des Beschäftigungszeitraums, auf den sich ein Bezugsrecht bezieht und Fälle betrifft, in denen Beschäftigte in ein anderes Wohnsitzland ziehen.

Oder, sollten sich ausreichende Lösungen innerhalb der bestehenden Doppelbesteuerungsabkommen nicht finden lassen, man könnte neue Bestimmungen einführen. Dies würde eine Neuverhandlung bestehender Doppelbesteuerungsabkommen erforderlich machen, was ein schwerfälliges Verfahren wäre. Wie in der Kommissionsmitteilung „Ein Binnenmarkt ohne steuerliche Hindernisse – Strategie zur Schaffung einer konsolidierten Körperschaftsteuer-Bemessungsgrundlage für die grenzüberschreitende Unternehmenstätigkeit in der EU“¹⁴ skizziert, ließe sich möglicherweise ein Weg aus den Schwierigkeiten dadurch finden, dass man sich auf eine EU-Fassung des OECD-Musterabkommens mit Kommentar (oder von bestimmten Artikeln) einigt, die den spezifischen Anforderungen der EU-Mitgliedschaft entsprechen. In der Mitteilung gab die Kommission ihre Absicht bekannt, zu diesen Fragen technische Beratungen mit den Mitgliedstaaten aufzunehmen, um im Jahre 2004 eine entsprechende Mitteilung veröffentlichen zu können.

In Bezug auf die Unterschiede im Steuersystem, bei den Sozialabgabenregelungen und im Rechtssystem besteht eine Reihe von Optionen. Zu betonen ist zunächst, dass eine umfassende Harmonisierung bestehender Regelungen für finanzielle Beteiligungssysteme diesbezüglich nicht notwendig ist. Es besteht jedoch ein gewisser Handlungsspielraum, um den Unternehmen die Einführung von finanziellen Beteiligungssystemen auf europäischer Ebene zu erleichtern.

Eine engere Koordination gegenwärtiger Praktiken im Bereich der finanziellen Beteiligung, die Formulierung bestimmter freiwilliger Leitlinien und eine Vereinbarung über bestimmte allgemeine Grundsätze (z. B. zur Fälligkeit der Steuer, zu den Sperrfristen und zur Deckungsrate) könnten bereits viel bewirken. Andere Optionen wären die Erleichterung der gegenseitigen Anerkennung bestehender Systeme oder die Entwicklung eines oder mehrerer europäischer Modelle der finanziellen Beteiligung, die sich relativ leicht an unterschiedliche nationale Kontexte anpassen lassen.

Maßnahmen

- Die Kommission wird im Jahr 2002 eine Arbeitsgruppe unabhängiger Sachverständiger einsetzen. Das Mandat dieser Arbeitsgruppe wird sein, die bestehenden transnationalen Hindernisse vor allem auch im Hinblick auf bestehende Vertragsregelungen genauer zu ermitteln und eingehender zu analysieren und die unterschiedlichen Optionen zur Beseitigung dieser Hindernisse zu untersuchen. Sachverständige der Mitgliedstaaten und die Sozialpartner werden eng in die Arbeiten dieser Gruppe einbezogen. Die Gruppe soll ihren Schlussbericht mit Empfehlungen im Jahr 2003 vorlegen. Gestützt auf die Ergebnisse dieses Berichts soll entschieden werden, wie weiter zu verfahren ist. Mit den steuerlichen Problemen will man sich in erster Linie im Zuge der Nacharbeiten zu der Studie zum Thema „Unternehmensbesteuerung im Binnenmarkt“¹⁵ beschäftigen.

¹⁴ KOM(2001) 582 endgültig S.14-15.

¹⁵ SEK(2001) 1681.

5. WIE IST DIE WEITERE VERBREITUNG DER FINANZIELLEN BETEILIGUNG ZU BEWERKSTELLIGEN?

5.1. Schaffung eines günstigen Umfelds für die finanzielle Beteiligung

Die Verbreitung von Systemen der finanziellen Beteiligung ist stark abhängig von der Unterstützung durch die Regierungen. Einige Mitgliedstaaten haben bereits einen umfassenden Rechtsrahmen erarbeitet, vielfach gekoppelt mit finanziellen Anreizen. In einer Reihe von Ländern sind die Sozialpartner eng eingebunden in die Schaffung eines günstigen Umfelds. In anderen Ländern beschränkt sich die Unterstützung der Regierung auf einzelne Anreizmaßnahmen oder auf Appelle an die Sozialpartner, die finanzielle Beteiligung in die Tarifvereinbarungen aufzunehmen.

Die Weiterentwicklung der Beteiligung der Arbeitnehmer an den Gewinnen und den Betriebsergebnissen erfordert zwingend, dass die Mitgliedstaaten sich weiterhin verstärkt darum bemühen, ein günstiges rechtliches und steuerpolitisches Umfeld zu schaffen, wobei die Vertragsbestimmungen zu staatlichen Beihilfen und EU-Strategien gegen unlauteren Steuerwettbewerb zu berücksichtigen sind. Die vorgenannten allgemeinen Grundsätze der finanziellen Beteiligung sollten dabei als Orientierung und Leitlinie dienen.

In Anbetracht des unterschiedlichen Entwicklungsstands der finanziellen Beteiligung in den einzelnen Ländern besteht ein enormes Potenzial für eine Intensivierung des Informations- und Erfahrungsaustausches. Bisher ist man in diesem Sinne jedoch kaum tätig geworden. Dementsprechend besteht nach wie vor ein gewaltiges Informationsdefizit in Bezug auf den potenziellen Nutzen und die Möglichkeiten der Einführung der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer.

Maßnahmen

Die Kommission wird den Informationsaustausch und die Ermittlung von Good Practice durch folgende Maßnahmen fördern:

- Die finanzielle Beteiligung wird in das Peer-Review-Programm der beschäftigungspolitischen Leitlinien aufgenommen. Ein erster Peer-Review über den britischen Partnership Fund wird im Jahre 2002 vorgenommen. Die Mitgliedstaaten sind aufgefordert, Vorschläge zur Gestaltung des Peer-Review-Programms zu unterbreiten.
- Um den Informationsaustausch besser zu strukturieren, wird die Kommission ein Benchmarking der nationalen Politiken und Praktiken durchführen. Zu diesem Zweck wird im Jahr 2002 eine Durchführbarkeitsstudie erarbeitet, die praktische und konzeptionelle Fragen untersucht. Das eigentliche Benchmarking wird im Jahre 2003 durchgeführt. Die Ergebnisse werden 2004 präsentiert und publiziert. Nach dieser ersten Benchmarking-Runde wird zu entscheiden sein, ob das Benchmarking regelmäßig durchgeführt wird und gegebenenfalls in welchen Abständen.¹⁶ Die Ergebnisse der Durchführbarkeitsstudie und des Benchmarking werden der Gruppe der Generaldirektoren für Arbeitsbeziehungen zur Erörterung vorgelegt.

¹⁶ Die Absicht dabei ist nicht, ein zusätzliches Instrument der politischen Koordination zu schaffen, sondern vielmehr ein flexibles Instrument für den systematischen Informations- und Erfahrungsaustausch sowie für die Ermittlung von Good Practice.

- Die Kommission wird auch weiterhin Projekte, Studien und Networking unterstützen, die der umfassenderen Information über die finanzielle Beteiligung dienen.
- Die Kommission wird die Veranstaltung nationaler Konferenzen der Stakeholder im Bereich der finanziellen Beteiligung fördern, die der Verbreitung von Informationen und Erfahrungswerten in Europa dienen.
- Mit Blick auf die besonderen Herausforderungen für die Beitrittsländer wird die Kommission auch weiterhin Initiativen unterstützen, die darauf abzielen
 - die Akteure für das Potenzial der finanziellen Beteiligung zu sensibilisieren;
 - besser zu informieren über bestehende Politiken und Systeme;
 - geeignete rechtliche und steuerliche Rahmenbedingungen zu schaffen;
 - geeignete Netze einzurichten und auszubauen.

5.2. Entwicklung des sozialen Dialogs

Die Sozialpartner müssen eine entscheidende Rolle spielen in der weiteren Entwicklung der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer. In vielen Fällen haben die Sozialpartner bereits zu einem sehr konstruktiven Ansatz gefunden und bemerkenswerte Ergebnisse erzielt. Andererseits bestehen zum Teil noch Vorbehalte und Bedenken besonders auf Seiten der Gewerkschaften.

Diese Vorbehalte sind vielfach bedingt durch die potenziellen Risiken für die Arbeitnehmer, die Auswirkungen auf Lohnflexibilität und Tarifverhandlungen und die Auswirkungen auf die Arbeitsbeziehungen. In diesem Kontext ist folgender Hinweis wichtig: Es gibt keinen schlüssigen Beweis dafür, dass die finanzielle Beteiligung der Arbeitnehmer gekoppelt ist mit niedrigeren Lohnsätzen oder sich negativ auswirkt auf die Tarifverhandlungen. Das Gegenteil ist der Fall: eine kürzliche Studie der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (2001b) kam zu dem Schluss, dass die finanzielle Beteiligung die Rolle der Gewerkschaften und der Betriebsräte nicht schwächt, und dass sogar eine positive Korrelation feststellbar ist mit anderen Formen der unmittelbaren oder repräsentativen Mitwirkung.

Es gibt eine Reihe von Gründen dafür, weshalb die Einbeziehung der Sozialpartner so wichtig ist für die weitere Entwicklung der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer:

- Eindeutige Indizien sprechen dafür, dass der Nutzen der finanziellen Beteiligung dann am größten ist, wenn sie in einem partnerschaftlichen Prozess eingeführt wird und in ein umfassendes Konzept des partizipativen Managements eingebettet ist. Es gilt also, den sozialen Dialog zu intensivieren und sicherzustellen, dass die Einführung der finanziellen Beteiligung auf eine optimale Nutzung des Potenzials ausgerichtet ist.
- In den vorstehenden allgemeinen Grundsätzen ist eine Reihe von Bereichen genannt, in denen die Sozialpartner entscheidend darauf hinwirken könnten, dass bestehende Beteiligungsmodelle diesen Grundsätzen gerecht werden. Insbesondere gilt dies für das Vermeiden unzumutbarer Risiken, für die Klarheit und Transparenz der Modelle und für den Schulungsbedarf.

- In Anbetracht der Tatsache, dass viele Unternehmen zunehmend international agieren, sollte die finanzielle Beteiligung auch stärker Eingang finden in die Diskussionen über den Europäischen Betriebsrat und die Rechtsform der Europäischen Aktiengesellschaft.
- Der soziale Dialog kann entscheidend dazu beitragen, einige der verbleibenden Hindernisse zu überwinden, die – auch auf transnationaler Ebene – der weiteren Verbreitung der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer entgegenstehen. Dies schließt einen Informations- und Erfahrungsaustausch auf der Ebene der Sozialpartner ein. Dadurch könnten noch bestehende Vorbehalte und Probleme ausgeräumt und die Grundlagen gelegt werden für eine ausgewogene, allen Akteuren zugute kommende Entwicklung der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer.

Maßnahmen

- Die Kommission wird Initiativen der Sozialpartner zur Förderung der finanziellen Beteiligung mit besonderem Engagement unterstützen, u. a.:
 - Informations- und Erfahrungsaustausch,
 - Networking,
 - Forschungsarbeiten und Studien.
- Die Sozialpartner sind aufgefordert, die Möglichkeiten eines sozialen Dialogs weiter auszuloten, auch auf sektoraler und internationaler Ebene.

5.3. Die Ausweitung der finanziellen Beteiligung fördern

Nutzen ziehen aus der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer können nicht nur diejenigen Sektoren, in denen sie gegenwärtig am verbreitetsten ist, d. h. die größeren gewinnorientierten Unternehmen. Zur weiteren Verbreitung der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer gilt es deshalb, Modelle zu entwickeln, die in bisher nicht abgedeckten Sektoren und Unternehmen anwendbar sind. Infrage kommen insbesondere KMU sowie der öffentliche und der gemeinnützige Sektor.

Für KMU stellen sich bei der Einführung von Modellen der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer ganz spezifische Probleme. Vielfach sind die Kosten und der Verwaltungsaufwand für derartige Modelle untragbar hoch für kleinere Firmen. In Anbetracht der begrenzten Mitarbeiterzahl von KMU stehen die fixen Kosten eines derartigen Vorhabens vielfach anscheinend in einem unangemessenen Verhältnis zum potenziellen Nutzen.

Andererseits bringen Modelle der finanziellen Beteiligung gerade den KMU wichtige Vorteile. Zusätzlich zum vorstehend genannten allgemeinen Nutzen kann die finanzielle Beteiligung zum Beispiel eine wichtige Rolle spielen in der Beschaffung von Kapital für Unternehmensneugründungen. Auch kann eine finanzielle Beteiligung es den KMU möglich machen, wichtige Mitarbeiter anzuwerben und im Unternehmen zu halten. Und schließlich bieten Modelle der finanziellen Beteiligung Lösungsmöglichkeiten in Fällen, in denen die Nachfolgeregelung für ein Familien-KMU Probleme aufwirft.

Die besonderen Probleme und Möglichkeiten für die KMU verlangen nach maßgeschneiderten Lösungen und Fördermaßnahmen. Die Modelle müssen den besonderen

Bedürfnissen der KMU angepasst sein, denn nur so können diese in den Genuss der verschiedenen Nutzeffekte kommen.

Ferner ist keineswegs davon auszugehen, dass nur gewinnorientierte Unternehmen von der finanziellen Beteiligung profitieren können. Grundsätzlich sollte dies auch in anderen Sektoren möglich sein, zum Beispiel im öffentlichen Sektor und im gemeinnützigen Sektor. Zu bedenken ist auch Folgendes: Blicke die finanzielle Beteiligung auf gewerbliche Unternehmen beschränkt, so würde dies bedeuten, dass große Teile der Erwerbsbevölkerung nicht in den Genuss der Vorteile einer finanziellen Beteiligung kommen könnten.

Dabei versteht sich von selbst, dass die gängigen Formen der finanziellen Beteiligung in diesen Sektoren nicht anwendbar sind. Allerdings ist das Konzept der finanziellen Beteiligung nicht notwendigerweise nur mit den Betriebsergebnissen gekoppelt. Dies kommt schon allein dadurch zum Ausdruck, dass Gainsharing als mögliche Form der finanziellen Beteiligung gilt. Wie im Falle der KMU besteht offenbar ein Bedarf an einer weiteren Untersuchung der Möglichkeiten, die finanzielle Beteiligung auf die genannten Sektoren und Unternehmen auszuweiten.

Maßnahmen

- Die Kommission wird bei den in der vorliegenden Mitteilung vorgeschlagenen Initiativen der besonderen Situation der KMU Rechnung tragen.
- Die Kommission wird Studien in Auftrag geben und Untersuchungen fördern, die sich mit den besonderen Problemen der KMU bei der Einführung der finanziellen Beteiligung befassen.
- Die Kommission wird Forschungsprojekte und andere Initiativen fördern, die eine Untersuchung der Möglichkeiten zur Ausweitung der finanziellen Beteiligung auf den öffentlichen und den gemeinnützigen Sektor zum Gegenstand haben.

5.4. Kenntniserweiterung durch Forschungsprojekte und Studien

Zu verschiedenen Aspekten der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer ist im vergangenen Jahrzehnt eine Fülle von Informationen zusammengetragen worden. Dennoch bestehen noch erhebliche Wissenslücken. So ist z. B. noch genauer zu erforschen, welche Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Einführung der finanziellen Beteiligung erfüllt sein müssen. Auch andere Aspekte sind eingehender zu untersuchen, u. a. die Verknüpfung zwischen finanzieller Beteiligung und Beschäftigung. Dasselbe gilt für die makroökonomischen Implikationen von Beteiligungssystemen.

In bestimmten grundlegender Fragen ist das Wissen über die finanzielle Beteiligung bruchstückhaft. Dies gilt z. B. für die Deckungsraten und die Höhe der Beträge. Es werden daher mehr Informationen benötigt zur Inzidenz der finanziellen Beteiligung.

Eine weitere Lücke in der einschlägigen Fachliteratur betrifft die Wechselbeziehung zwischen finanzieller Beteiligung und anderen Aspekten der Unternehmenspolitik und der Arbeitsbeziehungen. Vor kurzem sind einige Forschungsprojekte zu diesen Themen angelaufen, doch sind die Arbeiten in diesem Bereich noch weiter zu intensivieren.

Maßnahmen

Die Kommission wird weiterhin Forschungsprojekte unterstützen und selbst in Auftrag geben, die darauf abzielen, Wissenslücken zu schließen. Besondere Aufmerksamkeit wird dabei folgenden Aspekten gelten:

- Zusammentragen von Daten über die Nutzung und Verbreitung von Systemen der finanziellen Beteiligung
- Auswirkungen der finanziellen Beteiligung auf den Unternehmenserfolg, die Beschäftigung, die Arbeitsqualität und den sozialen Zusammenhalt
- Verknüpfung der finanziellen Beteiligung mit anderen Elementen der Unternehmenspolitik und der Arbeitsbeziehungen
- Situation und besondere Probleme der Entwicklung der finanziellen Beteiligung in den Beitrittsländern

Die Kommission fordert die Europäische Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen auch auf, ihre Arbeiten auf dem Gebiet der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer fortzusetzen.

5.5. Förderung von Netzwerken

Die Förderung des laufenden Dialogs auf europäischer Ebene ist ein weiterer Weg, um den Informations- und Erfahrungsaustausch zu intensivieren und die Öffentlichkeit stärker zu sensibilisieren für das Potenzial der finanziellen Beteiligung. Dabei sollten alle relevanten Aspekte einbezogen werden, einschließlich der Zusammenarbeit auf technischer Ebene, zum Beispiel in Fragen der Besteuerung und der Rechnungslegung. Tätig werden muss man auch im Bereich des Austausches zwischen den Sozialpartnern und der Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten in Fragen von gemeinsamem Interesse.

Wichtig bei alledem ist, dass die verschiedenen in der vorliegenden Mitteilung angekündigten Maßnahmen begleitet und unterstützt werden durch den Austausch zwischen allen Akteuren. Um hierfür eine dauerhafte Grundlage zu schaffen empfiehlt sich besonders die Schaffung von Netzen und der Ausbau bestehender Netze. Die Kommission wird daher das Networking auf allen relevanten Ebenen weiterhin unterstützen.

Maßnahmen

Die Kommission wird die Schaffung von Netzwerken in folgenden Bereichen fördern:

- Wissenschaft
- Experten
- Sozialpartner
- Unternehmen

- Institute
- Im Bereich der finanziellen Beteiligungen aktive Verbände

5.6. Finanzielle Unterstützung von Initiativen zur Förderung der finanziellen Beteiligung

Finanzielle Unterstützung für die vorgenannten Aktionen ist aus folgenden Quellen verfügbar:

- Die Förderung der finanziellen Beteiligung ist eines der Hauptziele der Haushaltslinie B3-4000 Arbeitsbeziehungen und sozialer Dialog. In diesem Rahmen geförderte Projekte und Initiativen betreffen insbesondere den Austausch von Informationen und Best Practice, die Sensibilisierung, die Erweiterung der Kenntnisse über Systeme der finanziellen Beteiligung und die Schulungsmaßnahmen für die Sozialpartner.
- Projekte zur finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer können auch unterstützt werden im Rahmen der Anreizmaßnahmen der Gemeinschaft zur Beschäftigungsförderung. Insbesondere betrifft dies Initiativen zur Erforschung der Verknüpfung zwischen finanzieller Beteiligung der Arbeitnehmer und europäischer Beschäftigungsstrategie, vor allem in Bezug auf die Pfeiler Anpassungsfähigkeit und Unternehmergeist. Der Rat und das Europäische Parlament haben zu diesen Anreizmaßnahmen der Gemeinschaft im Februar politisches Einverständnis erzielt für den Zeitraum 2002-2006.
- Nach Artikel 6 der Verordnung zum Europäischen Sozialfonds kann die Kommission innovative Maßnahmen zur Förderung neuer Ansätze und Ermittlung von Good Practice finanziell unterstützen, soweit diese Maßnahmen darauf abzielen, vom ESF geförderte Aktionen zu optimieren, u. a. vor allem in den Bereichen soziale Verantwortung der Unternehmen und Modernisierung der Arbeitsorganisation.
- Forschungsprojekte zur finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer können auch unterstützt werden aus dem Rahmenprogramm der Kommission zu Forschung und technologischer Entwicklung.

6. SCHLUSSFOLGERUNGEN

Obwohl in letzter Zeit die finanzielle Beteiligung der Arbeitnehmer sich in Europa weiter verbreitet hat, werden entsprechende Modelle nur sehr begrenzt genutzt, wobei eine ungleichmäßige Verteilung zwischen den Mitgliedstaaten festzustellen ist. In Anbetracht des potenziellen Nutzens der finanziellen Beteiligung für Unternehmen und Arbeitnehmer und des potenziellen Beitrags entsprechender Systeme zur Realisierung der auf dem Lissabonner Gipfel vorgegebenen Zielsetzungen, müssen sich alle Akteure auf allen relevanten Ebenen – Mitgliedstaaten, Sozialpartner, Unternehmen – verstärkt einsetzen für die Förderung und Verbreitung der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer in ganz Europa.

Die vorliegende Mitteilung gibt Rahmenbedingungen vor für Maßnahmen auf Gemeinschaftsebene, die auf eine weitere Verbreitung der finanziellen Beteiligung abzielen. Die wichtigsten Elemente solcher Maßnahmen sind:

- Sensibilisierung und Verbesserung des Kenntnisstands über den Nutzen der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer

- Intensivierung des Informations- und Erfahrungsaustausches sowie Ermittlung von Good Practice durch Benchmarking, Networking und Abhaltung nationaler Konferenzen
- Beseitigung transnationaler Hindernisse
- Intensivierung des sozialen Dialogs zu diesem Thema
- Unterstützung weiterführender Forschungsprojekte und Studien zu den verschiedenen Aspekten der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer

Die vorliegende Mitteilung gibt auch eine Reihe allgemeiner Grundsätze vor, von denen man sich mit dem Ziel leiten lassen sollte, das Potenzial der finanziellen Beteiligung optimal zu nutzen. Diese Grundsätze dienen als Referenzrahmen für Mitgliedstaaten, Sozialpartner und Unternehmen.

Die in der Mitteilung beschriebenen Maßnahmen decken zunächst den Zeitraum 2002-2004 ab. Am Ende dieses Zeitraums werden die Fortschritte in der Realisierung der in der Mitteilung vorgegebenen Ziele bewertet, unter enger Einbeziehung aller Stakeholder. Auf der Grundlage der Ergebnisse dieser Bewertung wird dann entschieden, wie weiter zu verfahren ist.