

# EUROPÄISCHES PARLAMENT

1999



2004

---

*Plenarsitzungsdokument*

**ENDGÜLTIG  
A5-0150/2003**

05. Mai 2003

## **BERICHT**

zu der Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen über Rahmenbedingungen für die Förderung der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer  
(KOM(2002) 364 – 2002/2243(INI))

Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

Berichterstatter: Winfried Menrad



## INHALT

	<b>Seite</b>
GESCHÄFTSORDNUNGSSEITE.....	4
ENTSCHLIESSUNGSANTRAG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS .....	5
BEGRÜNDUNG.....	13
STELLUNGNAHME DES AUSSCHUSSES FÜR WIRTSCHAFT UND WÄHRUNG .....	18
STELLUNGNAHME DES AUSSCHUSSES FÜR INDUSTRIE, AUSSENHANDEL, FORSCHUNG UND ENERGIE.....	21
STELLUNGNAHME DES AUSSCHUSSES FÜR DIE RECHTE DER FRAU UND CHANCENGLEICHHEIT .....	25

## GESCHÄFTSORDNUNGSSEITE

Mit Schreiben vom 5. Juli 2002 übermittelte die Kommission dem Europäischen Parlament ihre Mitteilung über die Rahmenbedingungen für die Förderung der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer (KOM(2002) 364), die zur Information an den Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten sowie an den Ausschuss für Wirtschaft und Währung, den Ausschuss für Industrie, Außenhandel, Forschung und Energie und den Ausschuss für die Rechte der Frau und Chancengleichheit überwiesen wurde.

In der Sitzung vom 21. November 2002 gab der Präsident des Europäischen Parlaments bekannt, dass dem Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten die Genehmigung zur Ausarbeitung eines Initiativberichts über dieses Thema gemäß Artikel 47 Absatz 2 und Artikel 163 der Geschäftsordnung erteilt worden war und dass der Ausschuss für Wirtschaft und Währung und der Ausschuss für Industrie, Außenhandel, Forschung und Energie als mitberatende Ausschüsse befasst worden waren.

In der Sitzung vom 19. Dezember 2002 gab der Präsident des Europäischen Parlaments bekannt, dass er zusätzlich den Ausschuss für die Rechte der Frau und Chancengleichheit als mitberatenden Ausschuss befasst hat.

Der Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten hatte in seiner Sitzung vom 4. September 2002 Winfried Menrad als Berichterstatter benannt.

Der Ausschuss prüfte den Berichtsentwurf in seinen Sitzungen vom 19. Februar, 20. März sowie 23. und 24. April 2003.

In der letztgenannten Sitzung nahm der Ausschuss den Entschließungsantrag mit 25 Stimmen bei 2 Enthaltungen an.

Bei der Abstimmung waren anwesend: Theodorus J.J. Bouwman, Vorsitzender; Winfried Menrad, stellvertretender Vorsitzender und Berichterstatter; Marie-Thérèse Hermange, stellvertretende Vorsitzende; Jan Andersson, Regina Bastos, Johanna L.A. Boogerd-Quaak (in Vertretung von Elspeth Attwooll), Hans Udo Bullmann (in Vertretung von Elisa Maria Damião), Philip Bushill-Matthews, Alejandro Cercas, Proinsias De Rossa, Harald Ettl, Carlo Fatuzzo, Ilda Figueiredo, Anne-Karin Glase, Stephen Hughes, Ioannis Koukiadis (in Vertretung von Anna Karamanou), Elizabeth Lynne, Thomas Mann, Mario Mantovani, Claude Moraes, Juan Andrés Naranjo Escobar (in Vertretung von Luigi Cocilovo), Manuel Pérez Álvarez, Herman Schmid, Miet Smet, Ieke van den Burg, Barbara Weiler und Sabine Zissener (in Vertretung von Lennart Sacrédeus).

Die Stellungnahmen des Ausschusses für Wirtschaft und Währung, des Ausschusses für Industrie, Außenhandel, Forschung und Energie und des Ausschusses für die Rechte der Frau und Chancengleichheit sind diesem Bericht beigelegt.

Der Bericht wurde am 05. Mai 2003 eingereicht.

## ENTSCHLIESSUNGSANTRAG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS

### zu der Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen über die Rahmenbedingungen für die Förderung der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer (KOM(2002) 364 - 2002/2243(INI))

*Das Europäische Parlament,*

- in Kenntnis der Mitteilung der Kommission (KOM(2002) 364 - C5-0527/2002)<sup>1</sup>,
- in Kenntnis des ersten Berichts der Kommission über die Förderung der Gewinn- und Betriebsergebnisbeteiligung (einschließlich Kapitalbeteiligung) der Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten - PEPPER I<sup>2</sup>,
- in Kenntnis der Empfehlung des Rates vom 27. Juli 1992 zur Förderung der Beteiligung der Arbeitnehmer an den Betriebserträgen (einschließlich Kapitalbeteiligung) (92/443/EWG)<sup>3</sup>,
- unter Hinweis auf seine Entschliebung vom 9. April 1992<sup>4</sup> über den Vorschlag der Kommission für eine Empfehlung des Rates zur Förderung der Beteiligung der Arbeitnehmer an den Gewinn- und Betriebsergebnissen (einschließlich Kapitalbeteiligung)<sup>5</sup>,
- unter Hinweis auf seine Entschliebung vom 15. Januar 1998<sup>6</sup> zum zweiten Bericht der Kommission zur Förderung der Gewinn- und Betriebsergebnisbeteiligung (einschließlich Kapitalbeteiligung) der Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten - PEPPER II KOM(1996) 697<sup>7</sup>,
- in Kenntnis der Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses vom 26. Februar 2003<sup>8</sup> zur Mitteilung der Kommission (KOM(2002) 364),
- in Kenntnis des Arbeitsdokuments des Generalsekretariats des Europäischen Parlaments "Arbeitnehmerbeteiligung an Gewinn und Kapital: Überblick über Fragen und Befunde"<sup>9</sup>,
- in Kenntnis der Arbeiten der Stiftung zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen zum Thema der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer<sup>10</sup>,

---

<sup>1</sup> noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht

<sup>2</sup> veröffentlicht im Anhang 3/91 der Broschüre "Soziales Europa"

<sup>3</sup> ABl. L 245 vom 26. August 1992, S. 53

<sup>4</sup> ABl. C 125 vom 18. Mai 1992, S. 241

<sup>5</sup> ABl. C 245 vom 20. September 1991, S. 12

<sup>6</sup> ABl. C 034 vom 2. Februar 1998, S. 151

<sup>7</sup> nicht im Amtsblatt veröffentlicht

<sup>8</sup> noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht

<sup>9</sup> Ref.: SOCI 109, Generaldirektion für Wissenschaft, Europäisches Parlament, Luxemburg 2003

<sup>10</sup> "Employee share ownership and profit sharing in the European Union" sowie "Recent trends in employee financial participation in the European Union", Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Dublin 2001

- gestützt auf Artikel 47 Absatz 2 und Artikel 163 seiner Geschäftsordnung,
  - in Kenntnis des Berichts des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten sowie der Stellungnahmen des Ausschusses für Wirtschaft und Währung, des Ausschusses für Industrie, Außenhandel, Forschung und Energie und des Ausschusses für die Rechte der Frau und Chancengleichheit (A5-0150/2003),
- A. in der Erwägung, dass die finanzielle Beteiligung der Arbeitnehmer insgesamt gesehen bisher nur in begrenztem Umfang praktiziert wird, und zwar insbesondere die Beteiligung der Belegschaft am Unternehmenskapital trotz der Rechtsvorschriften oder Initiativen, die in mehreren Mitgliedstaaten seit den PEPPER-Berichten verabschiedet oder eingeleitet wurden,
  - B. in der Erwägung, dass die finanzielle Beteiligung der Arbeitnehmer in mehreren mittel- und osteuropäischen Ländern sehr unzureichend entwickelt ist und auf eine Reihe spezifischer Hindernisse stößt, die es zu berücksichtigen gilt,
  - C. in Erwägung der unterschiedlich starken Verbreitung der finanziellen Beteiligung in den einzelnen Ländern sowie der Vielfalt der bestehenden Modelle für die finanzielle Beteiligung der Arbeitnehmer nicht nur zwischen den Mitgliedstaaten, sondern auch innerhalb einzelner Mitgliedstaaten,
  - D. in der Erwägung, dass eine völlige Harmonisierung der Vorschriften für *die* Systeme der finanziellen Beteiligung vorläufig weder notwendig noch wünschenswert und praktikabel ist, weil dadurch die Flexibilität der einzelstaatlichen Politiken behindert werden könnte, wohl aber ein Vergleich und eine Koordinierung der derzeitigen Praktiken durch Festlegung *und* Entwicklung *zu vereinbarender* allgemeiner Grundsätze notwendig ist, und dass steuerliche Aspekte und Aspekte der sozialen Sicherheit geprüft werden sollten;
  - E. in der Erwägung, dass durch Kapitalbeteiligungen der Arbeitnehmer die Eigenkapitalquote verbessert wird, wodurch eine leichtere Aufnahme von Fremdkapital möglich ist (Basel II) und beide Faktoren die Investitionsfähigkeit der Unternehmen erhöhen,
  - F. in der Erwägung, dass Studien und konkrete Beispiele belegen, dass die finanzielle Beteiligung der Arbeitnehmer, wenn sie gut konzipiert ist, nicht nur die Produktivität, die Wettbewerbsfähigkeit und die Rentabilität der Unternehmen steigert, sondern gleichzeitig auch die Mitwirkung der Arbeitnehmer fördern, die Arbeitsqualität verbessern und zu einem stärkeren sozialen Zusammenhalt beitragen kann,
  - G. in der Erwägung, dass in der Europäischen Union zahlreiche Formen der Gewinn- und Betriebsbeteiligung der Arbeitnehmer bestehen, für die es bisher keinen europäischen Rahmen gibt,
  - H. in der Erwägung, dass in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union Modelle der Kapital- und Gewinnbeteiligung unterschiedlich stark verankert sind; in der Erwägung, dass insbesondere die französische Beteiligungspolitik ein gutes Beispiel für die beschäftigungspolitischen Möglichkeiten der finanziellen Beteiligung ist,

- I. in der Erwägung, dass in nahezu allen Beitrittsländern keinerlei rechtliche oder steuerpolitische Rahmenbedingungen einer Mitarbeiterbeteiligung bestehen,
  - J. in der Erwägung, dass eine finanzielle Beteiligung zu einer größeren sozialen Verantwortung von Unternehmen beitragen kann,
1. betrachtet die finanzielle Beteiligung der Arbeitnehmer an den Unternehmen als eine der Grundlagen für die Verwirklichung des europäischen Sozialmodells;
  2. begrüßt das in der Mitteilung verfolgte allgemeine Ziel, die Arbeitnehmer in den Mitgliedstaaten und in der EU verstärkt an den Gewinnen und dem Produktivkapital zu beteiligen und dafür Vorschläge bis 2004 zu unterbreiten; bestätigt in diesem Sinne seine bisherigen Stellungnahmen zur Gewinn- und Kapitalbeteiligung;
  3. ist der Auffassung, dass der Vorschlag unmittelbare Ergebnisse im Rahmen der Ziele von Lissabon insbesondere im Hinblick auf den Beschäftigungszuwachs zeitigen könnte; stellt fest, dass positive Erfahrungen mit Systemen der finanziellen Beteiligung sowohl innerhalb als auch außerhalb der Europäischen Union zu finden sind, obwohl in der EU die Anwendung solcher Systeme bisher nicht in KMU, sondern meist in größeren Unternehmen verbreitet ist;
  4. unterstützt die in der Mitteilung gemachten Vorschläge und fordert eine bessere gegenseitige Anerkennung der unterschiedlichen nationalen Systeme;
  5. hält folgende Grundsätze für unverzichtbar für das Funktionieren eines finanziellen Beteiligungsmodells:
    - i) Freiwilligkeit - Einbeziehung aller Arbeitnehmer in das vom Arbeitgeber gemachte Beteiligungsangebot ohne jede Diskriminierung, wobei besonders auf die Einbeziehung von Teilzeitarbeitnehmern und Frauen geachtet werden muss;
    - ii) Klarheit, Transparenz und Einfachheit des Modells entsprechend der betrieblichen, unternehmerischen und wirtschaftlichen Situation;
    - iii) wenn nur irgendwie möglich Vermeidung unzumutbarer Risiken für Arbeitnehmer;
    - iv) nach Möglichkeit Vermeidung prozyklischer Auswirkungen auf die Volkswirtschaften der MS, z.B. bei zu starken Einkommens- und Vermögenszuwächsen der Arbeitnehmer in wirtschaftlich guten Zeiten bzw. „doppelte“ Verluste bei negativer wirtschaftlicher Entwicklung;
    - v) Vereinbarkeit mit der Mobilität der Arbeitskräfte;
  6. unterstützt die Kommission in ihrer Absicht, Projekte zur Förderung der finanziellen Beteiligungen im Rahmen des Gemeinschaftshaushaltes stärker zu fördern, und erinnert an seine Forderung, ein spezifisches Programm auf den Weg zu bringen, das, bei angemessener finanzieller Ausstattung, auf die Förderung des Informationsaustauschs und des Einsatzes bewährter Verfahren sowie auf die Weiterbildung der Sozialpartner in Bezug auf die PEPPER-Modelle abzielt;
  7. betont, dass eine klare Unterscheidung getroffen werden muss zwischen Regelungen, die

Arbeitnehmern in Abhängigkeit von den Betriebsergebnissen zusätzliches Einkommen bieten (Gewinnbeteiligung), und denjenigen, die eine Beteiligung der Arbeitnehmer am Unternehmensvermögen vorsehen (einschließlich Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien oder Aktienoptionen);

8. stellt fest, dass die Kommission bisher überwiegend betriebliche Gewinn- und Kapitalbeteiligungen der Arbeitnehmer empfohlen und beschrieben hat, die durch Wertpapiere verbrieft sind, z. B. Aktien (einschließlich Belegschaftsaktien), Obligationen, Wandelschuldverschreibungen und verbrieft Aktienoptionen; ist besorgt darüber, dass die Kommission andere Möglichkeiten nicht genügend berücksichtigt hat;
9. betont, dass zur Durchsetzung einer Politik der breiten Eigentumsstreuung die Überzeugungsarbeit bei den Sozialpartnern - Arbeitgeber, Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmervertreter - vorrangig ist; verlangt in diesem Sinne auch die Förderung von Netzwerken von Partnerschaftsbetrieben mit finanzieller Beteiligung;
10. ist der Ansicht, dass besondere Aufmerksamkeit der Beteiligung von Frauen in den verschiedenen Formen von Beteiligung sowie der Förderung einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern in den Gremien der Sozialpartner, insbesondere auf der Ebene der Unternehmensstrukturen und der Arbeitnehmerorganisationen, die sich für die finanzielle Beteiligung entscheiden, gelten muss;
11. unterstreicht, dass schwerwiegende Einwendungen der Tarifpartner berücksichtigt werden müssen; hält es deshalb für wichtig, den Sorgen oder Befürchtungen der Arbeitnehmer und Gewerkschaften Rechnung zu tragen. Insbesondere muss vermieden werden, dass Tarifverhandlungen über Barlohnerhöhungen und Verhandlungen über finanzielle Beteiligungen der Arbeitnehmer zeitgleich stattfinden. Dabei ist davon auszugehen, dass die Beteiligung der Arbeitnehmer stets ein zusätzliches Element ist und nicht den üblichen Basislohn oder Belohnungselemente wie Pensionsregelungen oder übliche Lohnerhöhungen ersetzen sollte;
12. erwartet, dass die Basis solcher finanziellen Beteiligungsmodelle auch durch tarifvertragliche Verhandlungen geschaffen werden kann;
13. sieht neben den Chancen auch die Risiken und Schwierigkeiten der finanziellen Beteiligung, insbesondere:
  - i) das Doppelrisiko für die Arbeitnehmer bei betrieblichen Kapitalbeteiligungen, im Falle der Insolvenz des Beteiligungsunternehmens Arbeitsplatz und Beteiligungswert zu verlieren;
  - ii) organisatorische und andere Hemmnisse, zum Beispiel steuerrechtlicher, sozialversicherungsrechtlicher und arbeitsrechtlicher Art bei transnationalen Unternehmen;
  - iii) bei der Umsetzung der finanziellen Arbeitnehmerbeteiligung in KMU;
14. fordert deshalb Sozialpartner, Mitgliedstaaten, Organe der EU u. a. auf, Strategien zur Vermeidung der Risiken zu entwickeln und zu optimieren;

15. besteht darauf, dass für Arbeitnehmer, die ihr Geld in Kapitalbeteiligungssystemen investiert haben, mindestens dieselben Rechte gelten wie sie sich für vergleichbare Eigner aus der Beteiligung ergeben, insbesondere in den Fällen, in denen die Arbeitnehmer nicht frei über ihre Investitionen verfügen können;
16. ist der Ansicht, dass die Behauptung der Kommission, die Verwirklichung des Systems der finanziellen Beteiligung werde zur Steigerung der Beschäftigung beitragen, unter besonderer Berücksichtigung der KMU weiter geprüft und bewertet werden sollte;
17. betont, dass die KMU bei der Anwendung des Systems der Arbeitnehmerbeteiligung mit besonderen Schwierigkeiten zu kämpfen haben und dass die entsprechenden Kosten und Verwaltungsprobleme abschreckend wirken können;
18. empfiehlt den Mitgliedstaaten, die Förderung auch von Beteiligungsmodellen, die bei kleinen und mittleren Unternehmen praktikabel sind, wie z.B. stille Beteiligungen, und fordert eine Untersuchung der EU darüber, welche weiteren für KMU geeignete Beteiligungszertifikate in den Mitgliedstaaten bestehen oder zu schaffen sind; fordert weiters die Einrichtung von Beratungsgremien wie Informationsbüros bei Regionalregierungen und/ oder bei regionalen Bündnissen für Arbeit;
19. fordert die Kommission außerdem auf, die Bedingungen und Modalitäten der Ausdehnung der PEPPER-Modelle auf den öffentlichen und den gemeinnützigen Sektor zu prüfen;
20. schlägt außerbetriebliche Anlagealternativen für investive Gewinnbeteiligungen vor, wenn innerbetriebliche Lösungen bei KMU nicht möglich sind, wodurch nicht im eigenen Unternehmen angelegte investive Arbeitnehmer-Gewinnbeteiligungen mittelständischer Unternehmen gesammelt und zur günstigen Finanzierung von Arbeitsplätzen an den Mittelstand zurückgeleitet werden können; empfiehlt daher den verstärkten Rückgriff auf:
  - i) Investmentgesellschaften für den Mittelstand,
  - ii) Unternehmensbeteiligungsgesellschaften, die Mittel nicht in einem Fonds sammeln, sondern sie durch Aktienaussgabe (auch an Arbeitnehmer) aufbringen, und Anlagegenossenschaften;
  - iii) auf den Kapitalbedarf des Mittelstandes abgestimmte Treuhandfonds bzw. "Employee Stock Ownership Plans/Employee Stock Ownership Trusts" (ESOP/ESOT) nach dem Beispiel Großbritanniens und Irlands sowie Wirtschaftsförderungsgesellschaften;
21. bekräftigt seine Überzeugung, dass Kapitalbeteiligungen, die der Finanzierung von Arbeitsplätzen dienen, in der Förderung durch die Mitgliedstaaten gegenüber den (an Arbeitnehmer) bar ausgeschütteten Gewinnanteilen bevorzugt werden können;
22. befürwortet neben steuerrechtlichen Lösungen Sparzulagen für vermögenswirksame Leistungen, da sie auch Arbeitnehmern zugute kommen, die keine oder wenig Steuern bezahlen und das Zulagensystem bei transnationalen Beteiligungsmodellen leichter anzugleichen ist als steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Begünstigungen;

23. dringt auf energisch realisierte Lösungen und die folgenden Initiativen der Europäischen Kommission, wie die Einsetzung einer Arbeitsgruppe unabhängiger Sachverständiger, die vor allem im Blick auf transnationale Herausforderungen Stellung nehmen sollte, z. B.:
- i) zur unterschiedlichen Besteuerung der Beteiligungswerte und der Kapitalerträge in den Mitgliedstaaten (Doppelbesteuerung); zum geeignetsten Zeitpunkt der Besteuerung bei Aktienoptionen (Ausübung des Bezugsrechts); darüber hinaus zu einer Besteuerung erst, wenn die durch Umwandlung der Option erworbene Aktie verkauft wird;
  - ii) zu verschiedenen Sozialversicherungsbeiträgen für Einkommen aus finanziellen Beteiligungen und vermögenswerten Vorteilen;
  - iii) zu Rechtsfragen, die sich aus Unterschieden in den Wertpapier- und Prospektgesetzen sowie in den Arbeits- und Sozialgesetzen der Mitgliedstaaten ergeben;
  - iv) zu Sperrfristen für die Veräußerung der Beteiligungswerte der Arbeitnehmer;
  - v) zu den kulturellen Unterschieden in den Mitgliedstaaten betreffend die Sozialpartnerschaft;
  - vi) zur Problematik der "Sensibilisierung" der Beitrittsländer für die Arbeitnehmerbeteiligung;
24. bekräftigt seine Forderung an die Kommission, eine Mehr-Parteien-Arbeitsgruppe, bestehend aus Vertretern der Sozialpartner, Mitgliedern des Europäischen Parlaments, Sachverständigen und Vertretern von Belegschaftsaktionärsvereinigungen sowie aus Netzwerken von Unternehmen, die über Systeme der finanziellen Beteiligung verfügen, zu schaffen, deren Aufgabe es ist, die Umsetzung der in der Mitteilung für die Jahre 2002-2004 vorgeschlagenen Maßnahmen zu verfolgen und die künftig erforderlichen Initiativen zu prüfen;
25. ist der Auffassung, dass die jüngsten Entwicklungen auf dem Weltmarkt eine klare Unterscheidung zwischen finanziellen Beteiligungs- und Altersversorgungssystemen erfordern, wobei strenge Bestimmungen zum Schutz der von den Arbeitnehmern erworbenen Pensionsansprüche in die Leitsätze einbezogen werden müssen;
26. fordert vor allem für KMU einen Schutz der am eigenen Betrieb beteiligten Arbeitnehmer für den Konkursfall zumindest während der Sperrfrist, z. B. durch Insolvenzschutzversicherungen und/oder Bankbürgschaften und erwartet von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen, die mit Pensionsplänen gekoppelt sind, eine entsprechende Absicherung der Arbeitnehmer und eine Risikostreuung durch verschiedenartige Anlagewerte, wenn diese außerbetrieblich organisiert sind;
27. ist der Meinung, dass sich Beteiligungen an Produktivvermögen, Vermögensbildung zur privaten und betrieblichen Alterssicherung sowie Vermögensbildung der Arbeitnehmer durch Wohneigentum in der Förderung nicht ausschließen dürfen;
28. erwartet von finanziellen Beteiligungen eine Verbesserung des sozialen Zusammenhalts und der Produktivität sowie die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze;
29. verweist auf die Absicht der Kommission, im Zusammenhang mit ihrem Vorschlag für

das System der Arbeitnehmerbeteiligung eine Reihe von Untersuchungen durchzuführen, und ersucht sie, Studien zu fördern, die unter anderem die Auswirkungen dieses Systems auf den Erfolg des Unternehmens, die Produktivität, die Wettbewerbsfähigkeit und die Beschäftigung zum Gegenstand haben;

30. geht davon aus, dass die Wertschöpfung einer Unternehmung auf das Zusammenwirken aller Produktionsfaktoren zurückgeht; fordert deshalb, die Ausgabe von Stock Options nicht ausschließlich für das Management vorzusehen und verlangt daher die Prüfung, ob Optionsrechte allen Arbeitnehmern eingeräumt werden sollen und wie dies am besten geschehen kann, ferner welche Beteiligungsmöglichkeiten bzw. Beteiligungstitel vorhanden sind oder geschaffen werden sollen, die Arbeitnehmer am Wachstum, an den offenen und stillen Reserven beteiligen, ohne sie inakzeptablen Risiken an den Weltkapitalmärkten auszusetzen (z. B. Genussrechte);
31. ermutigt dazu, ein Zukunftskonzept zu erarbeiten, das verstärkte partnerschaftliche Strukturen bei finanziellen Beteiligungsmodellen vorsieht, wobei folgende Möglichkeiten Beachtung finden sollten:
  - i) Bündelung der Rechte der Arbeitnehmeraktionäre in Belegschaftsaktionärsvereinigungen bzw. verbesserte Möglichkeiten der Vertretung dieser Aktionäre in den Führungsgremien der Aktiengesellschaften (wie bereits in Frankreich üblich);
  - ii) Einrichtung von Partnerschaftsausschüssen, insbesondere bei Beteiligungsunternehmen, die nicht Aktiengesellschaften sind, sowie Mindestmitwirkungsrechte kapitalbeteiligter Arbeitnehmer;
  - iii) Einrichtung von Arbeitnehmerstiftungen, die als Eigentümer von Belegschaftsaktien auftreten. Als eigene Rechtspersönlichkeiten können sie auch dafür sorgen, dass bei der Ausschüttung eine gleichmäßige Zuwendung an die Arbeitnehmer erfolgt, unabhängig von kurzfristigen Schwankungen des Betriebsergebnisses oder der wirtschaftlichen Entwicklung;
  - iv) Aufgreifen entsprechender Vorschläge des EP zur Novellierung der Richtlinie über den Europäischen Betriebsrat sowie Ergänzung der Vorschriften für die Europäische Aktiengesellschaft (Möglichkeit der Ausgabe von Belegschaftsaktien durch genehmigte bzw. bedingte Kapitalerhöhung);
  - v) Schaffung eines Unternehmensrechts, das Miteigentum und Mitwirkung aufeinander abstimmt; Einbettung der finanziellen Beteiligungssysteme in ein Umfeld partizipativer und partnerschaftlicher Unternehmensführung;
32. ist der Ansicht, dass es insbesondere darauf ankommt, in den Unternehmen, in denen die finanzielle Beteiligung der Arbeitnehmer verwirklicht wird, die Schulung in gewerkschaftlichen und betriebswirtschaftlichen Fragen zu fördern, wobei auch das Thema Gleichstellung von Männern und Frauen zu berücksichtigen ist;
33. warnt jedoch davor, dass Mit-Entscheidungsrechte aufgrund einer finanziellen Beteiligung nie ein Grund dafür sein können, normale Rechte der Arbeitnehmer auf Unterrichtung und Anhörung, für die europäische und nationale gesetzliche Mindestregelungen bestehen, nicht gelten zu lassen oder als weniger wichtig zu empfinden;

34. fordert die Kommission auf, bis spätestens Ende 2004 dem Parlament Studien zu den in dieser Entschließung aufgeworfenen Fragen vorzulegen, einschließlich der Prüfung einer unter dem Dach der Europäischen Stiftung einzurichtenden Beobachtungsstelle für Kapitalbeteiligungen und Mitwirkung;
35. betont, dass Vorsicht geboten ist, da die Ablösung der reinen Entlohnung durch eine Beteiligung der Belegschaft an den Gewinnen oder am Aktienkapital der Unternehmen die Bemühungen der EU-Länder zur Stärkung der sozialen Sicherungssysteme untergraben kann;
36. beauftragt seinen Präsidenten, diese Entschließung dem Rat und der Kommission, dem Wirtschafts- und Sozialausschuss, den europäischen Sozialpartnern sowie den Parlamenten der Mitgliedstaaten und der Beitrittsländer zu übermitteln.

## BEGRÜNDUNG

Etwa 19% der in der Privatwirtschaft beschäftigten Arbeitnehmer sind zur Zeit durch Gewinn- oder Kapitalbeteiligung an ihren Unternehmen beteiligt und verwirklichen damit eine Säule des europäischen Sozialmodells, das auf Partnerschaft beruht und den Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit zu überwinden versucht.

Der "Pepper II-Bericht" (1997) der Europäischen Kommission kam zu dem Schluss, dass die finanziellen Beteiligungsmodelle eher durch Vielfalt denn durch Einheitlichkeit gekennzeichnet sind. Auch fehlt es an empirischen Studien zur Anwendung der unterschiedlichen Systeme, zu deren Erfolgsfaktoren sowie generell zu den Vor- und Nachteilen der finanziellen Beteiligung.

Aufgrund des Fehlens einer spezifischen Rechtsgrundlage ist es bisher zu keinem europäischen Rahmen bei der finanziellen Beteiligung gekommen. Unter Wahrung der Flexibilität einzelstaatlicher Politiken wäre allerdings eine Koordinierung der derzeitigen Praktiken durch die Entwicklung von Leitlinien und Vereinbarungen über allgemeine Grundsätze notwendig, und zwar, um die Vergleichbarkeit zu gewährleisten und um die Mobilität des Arbeitnehmers insbesondere grenzüberschreitend nicht zu behindern. Die Steigerung der Motivation und der Produktivität der Arbeitnehmer sowie die verbesserte Konkurrenzfähigkeit des Unternehmens durch eine günstige Kapitalstruktur und verbesserte Liquidität wie durch erleichterte Aufnahme von Fremdkapital bieten die Anreize, um das Management zur Einführung von Gewinn- oder Kapitalbeteiligungen zu bewegen. Doch ein relevanter Durchbruch ist wohl nur mit Hilfe staatlicher Anreize durch Steuervergünstigungen oder Sparzulagen zu erzielen. Auch müssen die Fragen zur Besteuerung und zur Bemessungsgrundlage bei den Sozialversicherungssystemen für Beteiligungswerte und Kapitalerträge gemeinschaftsweit gelöst werden.

Neben steuerrechtlichen Lösungen sollten auch Sparzulagen für vermögenswirksame Leistungen in Betracht gezogen werden, da sie auch Arbeitnehmern zugute kommen, die keine oder wenig Steuern zahlen und das Zulagesystem bei transnationalen Beteiligungsmodellen leichter anzugleichen ist. Zudem stabilisiert eine breitere Streuung des Eigentums jede Gesellschaftsordnung aufgrund einer dadurch erfolgten gerechteren Vermögensverteilung. Finanzielle Mitarbeiter-Beteiligungen können zudem als Instrument zur Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen angesehen werden, da eine Beteiligung eine flexiblere Anpassung der Kosten an konjunkturelle Zahlen erlaubt und somit stabilisierend auf die Beschäftigung wirkt. Die verbesserte Eigenkapitalstruktur bzw. Eigenkapitalquote und die dadurch erleichterte Aufnahme von Fremdkapital (Basel II) erhöhen Investitionsfähigkeit und Investitionswilligkeit.

Der Skepsis der Gewerkschaften, die bei manchen finanziellen Beteiligungsmodellen einen Ersatz für Lohnerhöhungen befürchten, sollte man dadurch entgegenwirken, dass Tarifverhandlungen über Barloohnerhöhungen nicht zeitlich zusammengelegt werden mit Verhandlungen über die finanzielle Beteiligung der Arbeitnehmer. Auch wäre ein Modell, das die Freiwilligkeit sowie die Einbeziehung aller Arbeitnehmer sichert und unzumutbare Risiken (Doppelrisiken) für die Arbeitnehmer vermeidet, wünschenswert. Der Grundsatz der Freiwilligkeit schließt dabei Tarifverträge über vermögenswirksame Leistungen und andere

Beteiligungsfragen nicht aus. Auch könnte durch eine vereinbarte Rückkaufspflicht des Anteils durch das Unternehmen innerhalb einer bestimmten Frist für den Fall des Ausscheidens das Risiko für den mobilen Arbeitnehmer minimiert werden, ebenso im Falle des Konkurses durch Bankbürgschaften oder Insolvenzschutzversicherungen.

Es gibt es einen positiven Zusammenhang zwischen börsennotierten Aktiengesellschaften und der Existenz einer finanziellen Beteiligung, was die Kommission veranlasst hat, in ihrer Mitteilung im wesentlichen finanzielle Beteiligungsmodelle in Kapitalgesellschaften zu behandeln. Leider schlägt sie hingegen nur in geringem Umfange Lösungsansätze für KMU vor.

Der Berichterstatter erwartet aber Untersuchungen darüber, welche Beteiligungsformen für KMU bestehen oder geeignet sind (evtl. ein eigenes europäisches Rechtsinstitut "Mitarbeiterbeteiligungskapital" schaffen, das bei allen Unternehmensformen einsetzbar ist und die Beteiligungsmöglichkeiten stiller Gesellschafter für Arbeitnehmer verbessert). Hierbei sind auch außerbetriebliche Anlagealternativen zu berücksichtigen, die nicht im eigenen mittelständischen Unternehmen angelegte investive Arbeitnehmergewinnbeteiligungen sammeln und zur günstigen Finanzierung von Arbeitsplätzen an den Mittelstand zurückleiten können. Bereits bei seinen Entschlüssen zu PEPPER I und II und zu der Empfehlung von 1992 hat das Europäische Parlament hierzu Investmentgesellschaften für den Mittelstand, Unternehmensbeteiligungsgesellschaften und Anlagegenossenschaften vorgeschlagen. Weiter untersucht werden sollte, wie die in Irland und Großbritannien arbeitenden Treuhandfonds (bzw. Employee Stock Ownership Programs (ESOP) und Employee Stock Ownership Trusts (ESOT)) und Wirtschaftsförderungsgesellschaften mit Finanzdienstleistungsaufgaben sich für diese Zwecke eignen. Das gleiche gilt für Mitarbeiterfonds mehrerer kleiner Unternehmen und für bestehende Mitarbeitergenossenschaftsmodelle. Eine Gründung der (in § 12) genannten Gesellschaften ist auch durch Vereinbarungen von Tarifpartnern möglich. Zertifikate solcher Einrichtungen sind nicht zuletzt geeignete Anlageformen für Arbeitnehmer, die im öffentlichen Dienst oder in der Gemeinwirtschaft beschäftigt sind.

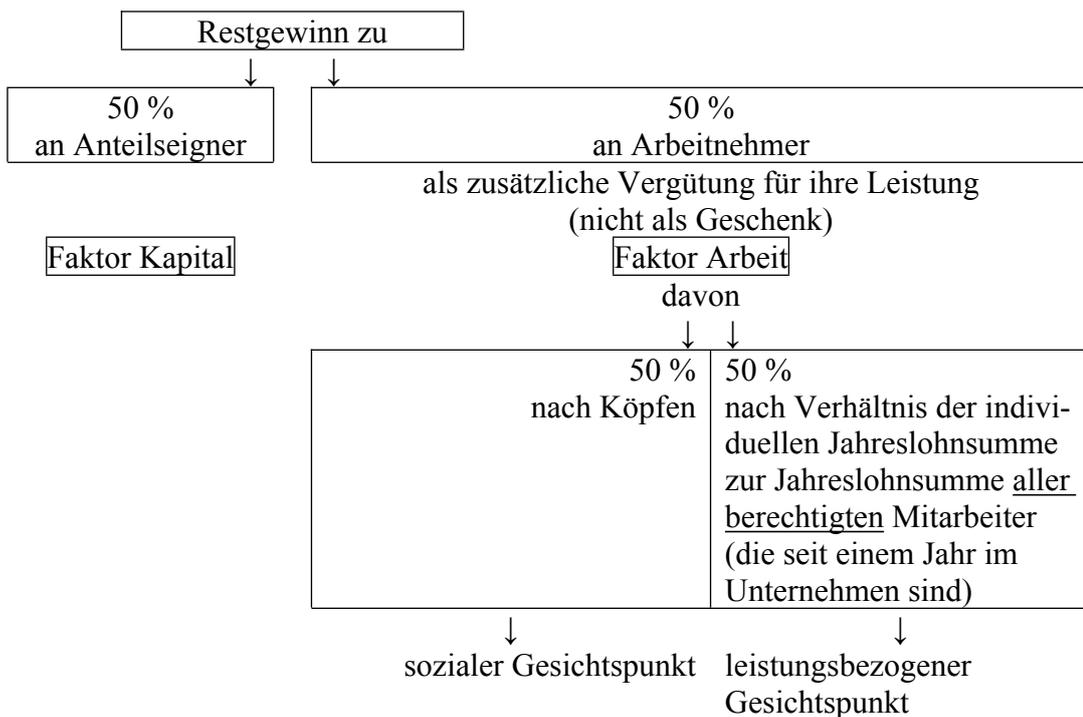
Wachstumsbeteiligung ist auch ohne den Erwerb von Aktien möglich. In diesem Zusammenhang müssen einige Mitgliedstaaten ihre Förderpolitiken verbessern.

Zu guter Letzt die Frage der Mitarbeiterbeziehung: Wie aus der jüngsten Studie der Dubliner Stiftung hervorgeht, besteht ein klarer Zusammenhang zwischen erfolgreichen Arbeitnehmerbeteiligungen und partizipativen Strukturen im Unternehmen. Aufgrund der gebotenen Kürze verweist der Berichterstatter hierzu lediglich auf sein Arbeitsdokument vom 2. Dezember 2002.

ANHANG: Modelle für eine finanzielle Beteiligung der Arbeitnehmer bei KMU's

I. Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer bei einem kleinen oder mittleren Unternehmen:

- i) Rechtsform: Personengesellschaft (Kommanditgesellschaft)  
 Rechtsgrundlage ist ein Gewinnbeteiligungsvertrag in Form einer Betriebsvereinbarung, die nach dem Grundsatz der Freiwilligkeit abgeschlossen wird.  
 Vom Gewinn der Unternehmung wird zunächst der Unternehmerlohn für den Vollhafter (Leiter des Unternehmens; Manager) abgezogen, ebenso die Eigenkapitalverzinsung und die Risikoprämie für die bisherigen Eigentümer (Altgesellschafter). Der dann verbleibende Restgewinn gilt als der verteilungsfähige Gewinn.
- ii) Die Tatsache, dass dieser Restgewinn von den Produktionsfaktoren Kapital, Arbeit und Management in partnerschaftlicher Zusammenarbeit erbracht wurde, führt zu der nachfolgenden Gewinnbeteiligungsformel, in der der Grundsatz der Transparenz und Einfachheit beachtet ist. (Der Faktor Management ist beim Unternehmerlohn bereits berücksichtigt).



Verwendung durch den Arbeitnehmer:	
a) will Barauszahlung	b) will Kapitalbeteiligung. Arbeitnehmer wird:
	i) Teilhaber durch Formen des Miteigentums
	ii) Gläubiger, d. h. Darlehensgeber an Unternehmung

	= Eigenkapital = Fremdkapital
--	-------------------------------

iii) Wichtig ist ferner, dass am Eigenkapital beteiligte Arbeitnehmer künftig auch an der Verteilung des dem Kapital zustehenden Restgewinns teilnehmen (im Verhältnis ihrer Kapitalanteile, z. B. als stille Gesellschafter); sie haben außerdem Anspruch auf die Risikoprämie.

Am Fremdkapital des Unternehmens beteiligte Arbeitnehmer (Darlehensgeber) erhalten dafür einen Zins, der höher ist als die landesübliche Verzinsung für Sparguthaben; die Unternehmung zahlt weniger als den Zins, der für langfristiges Fremdkapital verlangt wird (also Aufteilung der Bankmarge zwischen Unternehmen und beteiligten Arbeitnehmern).

Es gibt keine direkte Haftung und Verlustbeteiligung; Begrenzung in der Höhe des Verlustanteils auf bisher gutgeschriebene Gewinne bzw. Verlustvortrag auf künftige Gewinne.

## II. Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer bei einem kleinen oder mittleren Unternehmen:

i) Wir unterstellen, dass es sich um die soeben erwähnte Personengesellschaft (Kommanditgesellschaft) handelt. Die Rechtsgrundlage ist eine ergänzte Betriebsvereinbarung und ein für die stille Gesellschaft ergänzter Gesellschaftsvertrag. In beiden Fällen gilt auch hier der Grundsatz der Freiwilligkeit.

ii) An Arbeitnehmer auszuschüttender verteilungsfähiger Gewinn:

↓	↓
10 % bar	90 % betriebliche Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer

zunächst in Form eines Darlehens der beteiligten Arbeitnehmer an das Unternehmen (Dessen Wert ist ziffernmäßig bekannt - kein Bewertungsproblem).

↓  
kann nach 3 Jahren umgewandelt werden in einen Eigentumstitel (Europäisches Rechtsinstitut "Mitarbeiterbeteiligungskapital" oder stille Beteiligung), wobei unter Umständen ein Problem der Bewertung entsteht.

Scheidet ein Arbeitnehmer aus, erhält er oder sein Erbe einen Rückzahlungs- oder Auszahlungsanspruch im Blick auf die Kapitalbeteiligung. Die Rückzahlung muss laut Betriebsvereinbarung spätestens nach 5 Jahren beginnen und darf dann in höchstens 4 Jahresraten erfolgen.

Die Satzung / Geschäftsordnung des Partnerschaftsausschusses enthält besondere Regelungen, z. B. für den Fall des Todes des kapitalbeteiligten Arbeitnehmers, bei Kündigung durch den Mitarbeiter, bei Kündigung durch die Firma, evtl. auch für fristlose Kündigung oder Entlassung.

iii) Vereinbarung eines Partnerschaftsausschusses (PA) oder Beteiligungsrates: Er besteht aus je fünf Vertretern der Kapitaleigner und der Arbeitnehmer. Letztere werden gewählt, und zwar drei von den eigenkapitalbeteiligten Arbeitnehmern (z. B. Versammlung der stillen Arbeitnehmer-Gesellschafter) und zwei vom Betriebsrat. Der PA verwaltet das Beteiligungsmodell (siehe bei II ii), macht Vorschläge für

Änderungen des Gewinnverteilungsschlüssels zwischen Arbeit und Kapital und innerhalb der Arbeitnehmerschaft (z. B. Verteilung nach Leistungsgrad bei der Arbeitsbewertung nach Alter, Werkzugehörigkeit, Familienstand), schlägt unter Umständen statt der Beteiligung am Gewinn eine Leistungs- bzw. Produktionsbeteiligung oder eine Umsatzbeteiligung vor (beachte in diesem Zusammenhang den Begriff "Gainsharing" bzw. Gainsharing-Modelle auf S. 6 der Mitteilung der Kommission).

Der PA wählt den Arbeitnehmervertreter in den Beirat der Personengesellschaft, der dem Aufsichtsrat bei einer Kapitalgesellschaft entspricht.

### III. Außerbetriebliche Anlagealternativen für finanziell beteiligte Arbeitnehmer von KMU's

Solche Alternativen werden notwendig, wenn die Arbeitnehmer ihre investiven Vergütungen nicht im eigenen Kleinbetrieb anlegen. Das KMU zahlt seinen Arbeitnehmern in jedem Fall einen Barlohn. Daneben zahlt es ihnen eine investive Leistungsvergütung (z. B. in Form eines investiven Gewinnanteils). Wenn es nicht möglich ist, diese beispielsweise als stille Beteiligung (oder z. B. als "Mitarbeiterbeteiligungskapital") im eigenen Unternehmen anzulegen (Arbeitnehmer und/ oder Arbeitgeber wollen das nicht), dann gibt es für den Gewinnanteil des Arbeitnehmers u. a. folgende Verwendungsmöglichkeiten:

- i) Erwerb von Beteiligungen an einem anderen Unternehmen, z. B. in Form von Aktien;
- ii) Erwerb von Zertifikaten einer Investmentgesellschaft. Dabei muss auch die Möglichkeit der Bildung von besonderen Investmentgesellschaften bzw. von Unternehmensbeteiligungsgesellschaften bestehen, die ihre Mittel an den Mittelstand zurückleiten, um dort Investitionen finanzieren zu können. Es ist den Arbeitnehmern möglich, auch Beteiligungswerte an diesen die Kapitalausstattung von KMU's verbessernden neuen Gesellschaften zu erwerben.

25. März 2003

## **STELLUNGNAHME DES AUSSCHUSSES FÜR WIRTSCHAFT UND WÄHRUNG**

für den Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

zu der Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen über Rahmenbedingungen für die Förderung der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer  
(KOM(2002) 364 – 2002/2243 (INI))

Verfasser der Stellungnahme: Alain Lipietz

### **VERFAHREN**

In seiner Sitzung vom 10. Oktober 2002 benannte der Ausschuss für Wirtschaft und Währung Alain Lipietz als Verfasser der Stellungnahme.

Der Ausschuss prüfte den Entwurf einer Stellungnahme in seinen Sitzungen vom 2. Dezember 2002, 18. Februar und 25. März 2003.

In der letztgenannten Sitzung nahm er die nachstehenden Schlussfolgerungen einstimmig an.

Bei der Abstimmung waren anwesend: Christa Randzio-Plath, Vorsitzende; José Manuel García-Margallo y Marfil, Philippe A.R. Herzog und John Purvis, stellvertretende Vorsitzende; Alain Lipietz, Verfasser der Stellungnahme; Generoso Andria, Roberto Felice Bigliardo, Armonia Bordes, Hans Udo Bullmann, Bert Doorn (in Vertretung von Renato Brunetta), Harald Ettl (in Vertretung von Giorgos Katiforis), Jonathan Evans, Carles-Alfred Gasòliba i Böhm, Robert Goebbels, Lutz Goepel (in Vertretung von Ingo Friedrich), Lisbeth Grönfeldt Bergman, Mary Honeyball, Othmar Karas, Piia-Noora Kauppi, Christoph Werner Konrad, Werner Langen (in Vertretung von Brice Hortefeux), Astrid Lulling, Thomas Mann (in Vertretung von Mónica Ridruejo), Ioannis Marinou, David W. Martin, Miquel Mayol i Raynal, Peter Michael Mombaur (in Vertretung von Hans-Peter Mayer), Fernando Pérez Royo, Elly Plooij-van Gorsel (in Vertretung von Christopher Huhne), Alexander Radwan, Bernhard Rapkay, Olle Schmidt, Peter William Skinner, Ieke van den Burg (in Vertretung von Pervenche Berès) und Theresa Villiers.

## SCHLUSSFOLGERUNGEN

Der Ausschuss für Wirtschaft und Währung ersucht den federführenden Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten, folgende Punkte in seinen Entschließungsantrag zu übernehmen:

1. begrüßt die Bemühungen der Kommission um Förderung von Systemen der finanziellen Beteiligung von Arbeitnehmern, die durch die Mitwirkung der Arbeitnehmer eine indirekte Auswirkung auf die Verwirklichung der Lissabon-Ziele haben;
2. verweist darauf, dass nach vorliegenden Erkenntnissen vieles für eine Kombination von finanziellen Beteiligungssystemen mit einer globalen Partnerschaft am Arbeitsplatz und einer partizipativen Unternehmensführung spricht, und begrüßt, dass der Schwerpunkt auf die Förderung des diesbezüglichen sozialen Dialogs gelegt wird;
3. betont, dass eine klare Unterscheidung getroffen werden muss zwischen Regelungen, die Arbeitnehmern in Abhängigkeit von den Betriebsergebnissen zusätzliches Einkommen bieten (Gewinnbeteiligung), und denjenigen, die eine Beteiligung der Arbeitnehmer am Unternehmensvermögen vorsehen (einschließlich Kapitalbeteiligung durch Belegschaftsaktien oder Aktienoptionen);
4. stellt fest, dass finanzielle Beteiligungssysteme keinesfalls als Ersatz für Löhne oder Gehälter betrachtet werden können, und unterstützt die Forderung nach einer klaren Unterscheidung zwischen den beiden Konzepten sowie deren strikter Trennung in der Praxis;
5. unterstützt das herausgearbeitete Bündel von Leitsätzen, insbesondere die Grundsätze der Freiwilligkeit, Vollständigkeit und Transparenz finanzieller Beteiligungssysteme;
6. besteht darauf, dass für Arbeitnehmer, die ihr Geld in Kapitalbeteiligungssystemen investiert haben, dieselben Rechte gelten wie sie sich für vergleichbare Eigner aus der Beteiligung ergeben, insbesondere in den Fällen, in denen die Arbeitnehmer nicht frei über ihre Investitionen verfügen können;
7. ermutigt die Kommission, bewährte Verfahren der finanziellen Beteiligung von Arbeitnehmern in den Mitgliedstaaten zu ermitteln; wünscht, dass die Kommission Vorschläge vorlegt, die Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung bei transnationalen finanziellen Beteiligungssystemen und der Freizügigkeit der Arbeitnehmer gewährleisten;
8. begrüßt, dass der Förderung der finanziellen Beteiligung in Klein- und Mittelbetrieben große Bedeutung beigemessen wird; gibt jedoch zu bedenken, dass die Gefahr des Wertverlusts durch die Schaffung von Investitionsfonds begrenzt werden muss, die als Master Funds fungieren und durch Beiträge aus einzelnen Unternehmen (Feeder Funds) auf der Grundlage der Gegenseitigkeit gespeist werden;
9. ist der Auffassung, dass die jüngsten Entwicklungen auf dem Weltmarkt eine klare Unterscheidung zwischen finanziellen Beteiligungs- und Altersversorgungssystemen erfordern, wobei strenge Bestimmungen zum Schutz der von den Arbeitnehmern

erworbenen Pensionsansprüche in die Leitsätze einbezogen werden müssen.

25. März 2003

## **STELLUNGNAHME DES AUSSCHUSSES FÜR INDUSTRIE, AUSSENHANDEL, FORSCHUNG UND ENERGIE**

für den Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

zu der Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen über Rahmenbedingungen für die Förderung der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer (KOM(2002) 364 – 2002/2243 (INI))

Verfasser der Stellungnahme: Christos Folias

### **VERFAHREN**

In seiner Sitzung vom 8. Oktober 2002 benannte der Ausschuss für Industrie, Außenhandel, Forschung und Energie Christos Folias als Verfasser der Stellungnahme.

Der Ausschuss prüfte den Entwurf einer Stellungnahme in seinen Sitzungen vom 23. Januar, 28. Januar, 19. Februar und 25. März 2003.

In der letztgenannten Sitzung nahm er die nachstehenden Schlussfolgerungen einstimmig an.

Bei der Abstimmung waren anwesend: Carlos Westendorp y Cabeza, Vorsitzender; Peter Michael Mombaur, Yves Piétrasanta und Jaime Valdivielso de Cué, stellvertretende Vorsitzende; Christos Folias, Verfasser der Stellungnahme; Sir Robert Atkins, María del Pilar Ayuso González (in Vertretung von Marjo Matikainen-Kallström), Luis Berenguer Fuster, Guido Bodrato, Giles Bryan Chichester, Nicholas Clegg, Dorette Corbey (in Vertretung von Massimo Carraro), Willy C.E.H. De Clercq, Marie-Hélène Descamps (in Vertretung von Dominique Vlasto), Harlem Désir, Concepció Ferrer, Francesco Fiori (in Vertretung von Alejo Vidal-Quadras Roca), Glyn Ford (in Vertretung von Myrsini Zorba), Cristina García-Orcoyen Tormo (in Vertretung von Konrad K. Schwaiger), Norbert Glante, Alfred Gomolka (in Vertretung von John Purvis), Michel Hansenne, Roger Helmer (in Vertretung von Bashir Khanbhai), Hans Karlsson, Werner Langen, Caroline Lucas, Eryl Margaret McNally, Erika Mann, Angelika Niebler, Seán Ó Neachtain, Reino Paasilinna, Paolo Pastorelli, Elly Plooijs-van Gorsel, Samuli Pohjamo (in Vertretung von Colette Flesch), Bernhard Rapkay (in Vertretung von Rolf Linkohr), Imelda Mary Read, Paul Rübig, Esko Olavi Seppänen, Roseline Vachetta, W.G. van Velzen und Olga Zrihen Zaari.

## KURZE BEGRÜNDUNG

### SCHLUSSFOLGERUNGEN

Der Ausschuss für Industrie, Außenhandel, Forschung und Energie ersucht den federführenden Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten, folgende Punkte in seinen Entschließungsantrag zu übernehmen:

1. ist der Auffassung, dass der Vorschlag der Kommission eine notwendige Ergänzung zu den grundlegenden Orientierungen für die Partnerschaft in den Betrieben sowie deren soziale Funktion, d. h. die „soziale Verantwortung der Unternehmen“ darstellt;
2. ist der Auffassung, dass Vorschlag unmittelbare Ergebnisse im Rahmen der Ziele von Lissabon insbesondere im Hinblick auf den Beschäftigungszuwachs zeitigen könnte; stellt fest, dass positive Erfahrungen mit Systemen der finanziellen Beteiligung sowohl innerhalb als auch außerhalb der Europäischen Union zu finden sind, obwohl in der EU die Anwendung solcher Systeme bisher nicht in KMU, sondern meist in größeren Unternehmen verbreitet ist;
3. ist der Ansicht, dass die Behauptung der Kommission, die Verwirklichung des Systems der finanziellen Beteiligung werde zur Steigerung der Beschäftigung beitragen, unter besonderer Berücksichtigung der KMU weiter geprüft und bewertet werden sollte;
4. ist der Auffassung, dass es Anliegen der Kommission sein sollte, die Beschäftigung, die Produktivität und die Wettbewerbsfähigkeit durch die Verabschiedung spezifischer Maßnahmen zu steigern;
5. stellt fest, dass keine konkreten Angaben gemacht werden zur Ausweitung des Systems der finanziellen Beteiligung auf Unternehmen mit weniger als 200 Beschäftigten, die die überwältigende Mehrheit der Unternehmen in der Europäischen Union und insbesondere in den südlichen Ländern darstellen;
6. betont, dass die KMU bei der Anwendung des Systems der Arbeitnehmerbeteiligung mit besonderen Schwierigkeiten zu kämpfen haben und dass die entsprechenden Kosten und Verwaltungsprobleme abschreckend wirken können;

7. ersucht die Kommission:  
spezifischere Politiken zu verabschieden, damit nicht der Eindruck entsteht, dass sich ihr Interesse auf eine kleine Anzahl von Arbeitnehmern beschränkt;  
eine Folgenabschätzung ihres Vorschlags bezüglich der kleinen und mittleren Unternehmen durchzuführen und deren Ergebnisse dem Europäischen Parlament vorzulegen;
8. verweist auf die Absicht der Kommission, im Zusammenhang mit ihrem Vorschlag für das System der Arbeitnehmerbeteiligung eine Reihe von Untersuchungen durchzuführen, und ersucht sie, Studien zu fördern, die unter anderem die Auswirkungen dieses Systems auf den Erfolg des Unternehmens, die Produktivität, die Wettbewerbsfähigkeit und die Beschäftigung zum Gegenstand haben;
9. stimmt mit der Kommission darin überein, dass die Bereitschaft der Unternehmen und der Beschäftigten zur breiten Anwendung des Systems der finanziellen Beteiligung gefördert werden muss, vertritt jedoch die Auffassung, dass jeder Hinweis auf eine verbindliche Einführung dieses Systems entfallen sollte;
10. betont, dass Vorsicht geboten ist, da die Ablösung der reinen Entlohnung durch eine Beteiligung der Belegschaft an den Gewinnen oder am Aktienkapital der Unternehmen die Bemühungen der EU-Länder zur Stärkung der sozialen Sicherungssysteme untergraben kann;
11. betont, dass besondere Aufmerksamkeit den neuen Mitgliedstaaten geschenkt werden muss, in denen die finanzielle Beteiligung wenig entwickelt ist und wo ein geeigneter rechtlicher oder steuerlicher Rahmen fehlt;
12. betont die Rolle, die die Sozialpartner bei der Entwicklung der finanziellen Beteiligung spielen können, und plädiert für die Erörterung dieses Themas im Rahmen des sozialen Dialogs und der freiwilligen Anhörung gemäß der nationalen Vereinbarungen sowie auf der Ebene des EWS und der nationalen Wirtschafts- und Sozialausschüsse;
13. betont, dass die Verabschiedung nationaler Beschlüsse im Rahmen des sozialen Dialogs einen bedeutenden Beitrag zur Schaffung des angestrebten Umfeldes leisten und gleichzeitig als Richtschnur für innerbetriebliche Verhandlungen dienen wird;
14. ist der Ansicht, dass bei der Konzeption von Systemen der finanziellen Beteiligung potenzielle Risiken für Arbeitnehmer berücksichtigt werden sollten und dass unnötige Risiken für Arbeitnehmer vermieden werden sollten;
15. betont, dass die nationalen Wirtschafts- und Sozialausschüsse und der EWS ein geeignetes Instrument für erste Verhandlungen und für die schrittweise Entwicklung eines sozialen Dialogs darstellen und dass die Schlussfolgerungen innerhalb eines vernünftigen Zeitraums zusammengetragen und geprüft werden sollten, um anschließend den europäischen Institutionen zur Beratung vorgelegt zu werden;
16. weist darauf hin, dass ungeachtet des Ausmaßes des entsprechenden Risikos die Arbeitnehmer vor dem Beitritt zu einem Beteiligungssystem auf potenzielle negative

Auswirkungen dieses Systems hingewiesen werden sollten;

17. ist der Ansicht, dass solche Systeme keine erheblichen Hindernisse für die Freizügigkeit von Arbeitnehmern werden sollten und dass in ihrem Rahmen das Recht der Arbeitnehmer auf Mobilität berücksichtigt werden sollte;
18. ist der Auffassung, dass sich die Kommission beschränken sollte auf die Beseitigung der Hindernisse, die Schaffung eines günstigen Klimas sowie die Festlegung von Grundsätzen und Leitlinien für die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner, um zu erreichen, dass diese in der in der Mitteilung aufgezeigten Richtung zusammenarbeiten.

24. März 2003

## **STELLUNGNAHME DES AUSSCHUSSES FÜR DIE RECHTE DER FRAU UND CHANCENGLEICHHEIT**

für den Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

zu der Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen über Rahmenbedingungen für die Förderung der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer  
(KOM(2002) 364 – 2002/2243(INI))

Verfasserin der Stellungnahme: Ilda Figueiredo

### **VERFAHREN**

In seiner Sitzung vom 26. November 2002 benannte der Ausschuss für die Rechte der Frau und Chancengleichheit Ilda Figueiredo als Verfasserin der Stellungnahme.

Der Ausschuss prüfte den Entwurf einer Stellungnahme in seinen Sitzungen vom 19. Februar und 18. März 2003.

In der letztgenannten Sitzung nahm er die nachstehenden Schlussfolgerungen mit 21 Stimmen bei 1 Enthaltung an.

Bei der Abstimmung waren anwesend: Anna Karamanou, Vorsitzende; Marianne Eriksson, stellvertretende Vorsitzende; Jillian Evans, stellvertretende Vorsitzende; Ilda Figueiredo, Verfasserin der Stellungnahme; María Antonia Avilés Perea, Regina Bastos, Geneviève Fraise, Fiorella Ghilardotti, Marie-Hélène Gillig (in Vertretung von Elena Ornella Paciotti), Karin Jöns (in Vertretung von Lissy Gröner), Hans Karlsson, Hedwig Keppelhoff-Wiechert (in Vertretung von Emilia Franziska Müller gemäß Artikel 153 Absatz 2 der Geschäftsordnung), Christa Klaß, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou, Astrid Lulling, Maria Martens, Christa Prets, Olle Schmidt (in Vertretung von Lone Dybkjær), Miet Smet, Patsy Sörensen, Joke Swiebel und Sabine Zissener.

## SCHLUSSFOLGERUNGEN

Der Ausschuss für die Rechte der Frau und Chancengleichheit ersucht den federführenden Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten, folgende Punkte in seinen Entschließungsantrag zu übernehmen:

1. Es müssen weitere Studien über die Anwendung der verschiedenen Modelle der Beteiligung der Arbeitnehmer in den Unternehmen unter Berücksichtigung der Geschlechterperspektive ausgearbeitet werden.
2. Es ist wichtig, verstärkt die Frage zu untersuchen, welchen Beitrag die finanzielle Beteiligung der Arbeitnehmer in den Unternehmen zur Schaffung von Arbeitsplätzen, insbesondere für Frauen, leistet.
3. Besondere Aufmerksamkeit muss der Beteiligung von Frauen in den verschiedenen Formen von Beteiligung sowie der Förderung einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern in den Gremien der Sozialpartner, insbesondere auf der Ebene der Unternehmensstrukturen und der Arbeitnehmerorganisationen, die sich für die finanzielle Beteiligung entscheiden, gelten.
4. Insbesondere kommt es darauf an, in den Unternehmen, in denen die finanzielle Beteiligung der Arbeitnehmer verwirklicht wird, die Schulung in gewerkschaftlichen und betriebswirtschaftlichen Fragen zu fördern, wobei auch das Thema Gleichstellung von Männern und Frauen zu berücksichtigen ist.
5. Es müssen Studien über die Auswirkungen der Systeme der Beteiligung auf den Unternehmenserfolg, die Beschäftigung, die Arbeitsqualität, die Bezahlung der Arbeitnehmer, die Rechte der Arbeitnehmer, die Einhaltung des Arbeitsrechts, die Gleichstellung, die Mutterschaft, die Vaterschaft und den sozialen Zusammenhalt ausgearbeitet werden.
6. Es müssen klare Grundsätze betreffend die verschiedenen Modelle der Beteiligung festgelegt werden, die insbesondere Folgendes gewährleisten:
  - die freiwillige Beteiligung der Arbeitnehmer, die zu keiner Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern führen darf,
  - Einfachheit, Klarheit und Transparenz,
  - Garantien und Schutz der Arbeitnehmer im Falle der Zahlungsunfähigkeit,
  - Einhaltung der bestehenden Rechtsvorschriften und Richtlinien betreffend die Rechte der Arbeitnehmer sowie die Gleichbehandlung und die Chancengleichheit von Frauen und Männern.
7. Es müssen Garantien für die Arbeitnehmer festgelegt werden, die sich finanziell an den Unternehmen, in denen sie beschäftigt sind, beteiligen, um Problemen vorzubeugen, die im Falle eines Konkurses entstehen können, und um die Risiken der Wertpapiermärkte abzuschwächen, wobei immer deutlich zwischen einerseits den Löhnen und anderen Bezügen und andererseits den Einkünften aus den Systemen der finanziellen Beteiligung unterschieden werden muss.

