



SCHRIFTEN ZUM DEUTSCHEN UND
EUROPÄISCHEN ARBEITS- UND SOZIALRECHT

Herausgegeben von Ulrich Preis

Band 31

Christoph Römer

Entgeltflexibilisierung zur Arbeitnehmerbeteiligung

A. Einleitung

Erste Instrumente der Arbeitnehmerbeteiligung im deutschsprachigen Raum reichen bis in das 18. Jahrhundert zurück.¹ Seit Beginn der Weimarer Republik wird die Teilhabe der Arbeitnehmer an Kapital bzw. Erfolg (Gewinn) der Arbeit gebenden Unternehmen – mit gewissen Unterbrechungen – immer wieder thematisiert.² Ein jüngerer prominentes Beispiel ist die Diskussion über eine umfangreichere Arbeitnehmerkapitalbeteiligung im Rahmen der Sanierungsmaßnahmen bei Opel/Vauxhall. Durch Senkungen des Vergütungsniveaus sollte General Motors jährlich 265 Millionen Euro einsparen und die Arbeitnehmer im Gegenzug in Höhe von 10% am Grundkapital der neu zu gründenden Opel AG beteiligen.³ Nach der vorerst gescheiterten Übernahme der Continental AG wurde eine Mitarbeiterbeteiligung auch innerhalb der hoch verschuldeten Schaeffler-Gruppe diskutiert.⁴ Seit dem Jahre 2010 steht schließlich den Mitarbeitern der Deutschen Bank weltweit die Teilnahme an einem Aktienkaufplan offen.⁵

Auf europäischer Ebene wird seit Ende der 1980er Jahre intensiv für eine „produktivitätsorientierte Lohnpolitik“ geworben.⁶ Unter ihrem früheren Präsidenten Jacques Delors sprach sich die Kommission für eine Ergänzung moderater Lohnerhöhungen durch eine finanzielle Beteiligung der Arbeitnehmer am Unternehmenserfolg aus. Der Europäische Rat empfahl im Jahre 1992 den Mitgliedsstaaten die Förderung der Erfolgs- und Kapitalbeteiligung.⁷ Diese

1 Tzschentke, Mitarbeiterbeteiligung und deren Besteuerung, S. 63 m.w.N.; Wagner, Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland – ein Überblick, NJW 2003, 3081.

2 Wagner, Renaissance der Mitarbeiterbeteiligung, BB Beilage 1995 Nr. 7, S. 2.

3 <http://www.dowjones.de/site/2009/12/opelfranz-gm-prinzipiell-für-kapitalbeteiligung-der-mitarbeiter.html>.

4 Vgl. Bellmann/Möller, IAB-Kurzbericht 17/2011, S. 3.

5 „Welche Aktien liegen näher als die des Arbeitgebers?“, FAZ-Beilage „Mitarbeiterbeteiligung“ vom 13.09.2012, S. V6.

6 Vgl. Mitteilung der Kommission über das Aktionsprogramm hinsichtlich der Umsetzung der Grundrechtecharta der Gemeinschaft (KOM 89, 569) vom 29.11.1989.

7 92/443/EWG, ABL.EG, L 245 vom 26.08.1992, S. 53ff.

Empfehlung fand schließlich Eingang in die Lissabon-Strategie⁸. Heute sind in den „alten“ 15 EU-Mitgliedsstaaten ca. 19% der in der Privatwirtschaft beschäftigten Arbeitnehmer am Erfolg oder Kapital ihres Arbeit gebenden Unternehmens beteiligt.⁹ Dagegen ist die Arbeitnehmerbeteiligung in den „neuen“ EU-Mitgliedsstaaten wenig verbreitet.¹⁰ Die Arbeitnehmerkapitalbeteiligung spielte dort immerhin bei der Privatisierung (unverkäuflicher) Staatsbetriebe vereinzelt eine Rolle.¹¹

Seit dem Jahr 1991 verfasste die Kommission unter dem Namen PEPPER (Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results) bislang 4 Berichte zu Fragen der materiellen Arbeitnehmerbeteiligung und verglich deren Rahmenbedingungen in den Mitgliedsstaaten.¹² Seither sollen sich europaweit politische Bemühungen um eine größere Verbreitung der Arbeitnehmerbeteiligung beobachten lassen.¹³

Die beschäftigungssichernde bzw. -fördernde Funktion materieller Mitarbeiterbeteiligung¹⁴ spielt in der politischen Debatte in Deutschland – anders als in den übrigen EU-Mitgliedsstaaten – eine nur untergeordnete Rolle. Das Thema Arbeitnehmerbeteiligung wird hierzulande vor allem unter vermögens- und verteilungspolitischen Aspekten erörtert.¹⁵ Dabei werden die unterschiedlichen Beteiligungsmodelle regelmäßig pauschal unter dem Begriff „Investivlohn“ zusammengefasst, obwohl die investive Mittelverwendung noch nichts über deren Aufbringung und die Art des Beteiligungsmodells aussagt.¹⁶

8 Vgl. Zusammenfassung zum Lissabon-Treffen des Europäischen Rates vom 23./24.03.2000.

9 Bericht Nr. A5-0150/2003 des Ausschusses für Arbeit und Soziales des Europäischen Parlaments über die Mitteilung der KOM über „Rahmenbedingungen für die Förderung der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer“.

10 Lowitzsch, Mitarbeiterbeteiligung für ein neues soziales Europa, S. 1, 2

11 Lowitzsch, S. 2.

12 Der PEPPER IV-Bericht aus dem Jahr 2008 bot erstmals einen Gesamtüberblick der Mitarbeiterbeteiligung in allen Mitgliedsstaaten und Beitrittskandidaten. Vgl. Kuhn, „Europa setzt auf ESOP“, FAZ-Beilage „Mitarbeiterbeteiligung“ vom 13.09.2012, S. V3.

13 Volz, Mitarbeiterbeteiligung in Europa, Japan, USA, S. 3.

14 Dieser Begriff wird in der vorliegenden Arbeit als Synonym für den Begriff „Arbeitnehmerbeteiligung“ verwendet.

15 Entsprechend ihrer vermögenspolitischen Zielrichtung ist die Arbeitnehmerbeteiligung hauptsächlich im „Fünften Vermögensbildungsgesetz“ vom 04.03.1994 geregelt. Vgl. Thüsing, BB 2009, Beilage 1, S. 6 ff.

16 Vgl. B I.

Während die politischen Lager im Grundsatz darin übereinstimmen, dass die Vorzüge materieller Arbeitnehmerbeteiligung in Deutschland nicht hinreichend genutzt werden, besteht Uneinigkeit über die favorisierten Teilnehmungsmodelle und deren staatliche Förderung.¹⁷ Den vorerst letzten Anlauf zur Stärkung der Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer unternahm die CDU-CSU/SPD-Koalition im Jahr 2009 mit dem „Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz“¹⁸, das auf eine Initiative des damaligen Bundespräsidenten Prof. Dr. Horst Köhler zur Jahreswende 2005/2006 zurückging. Der Bundespräsident hatte angeregt, durch die Zahlung von Investivlöhnen die Beteiligung der Belegschaften an Erfolg und Kapital der Arbeit gebenden Unternehmen zu erweitern, „um die Beschäftigten an den Vorteilen der Globalisierung teilhaben zu lassen“¹⁹. Wissenschaft²⁰ und Praxis²¹ bezweifeln allerdings gleichermaßen, dass der Gesetzgeber diesem Anliegen bislang gerecht geworden ist.

Die Sozialpartner vertreten zur Mitarbeiterbeteiligung weitgehend unterschiedliche Positionen. Einigkeit besteht immerhin insoweit, dass eine stärkere Kapitalbeteiligung mehrheitlich abgelehnt wird – wenngleich aus unterschiedlichen Erwägungen.²² Im Übrigen hegen weder die Arbeitgeberverbände, noch die Gewerkschaften prinzipielle Einwände gegen eine Ausweitung der Arbeitnehmererfolgsbeteiligung, wobei die Beteiligung aus Sicht der Arbeitgeber freiwillig bleiben muss.²³ Spätestens auf dem DGB-Bundeskongress 1996 wurde deutlich, dass auch die DGB-Gewerkschaften ihre ursprüngliche kategorische Ablehnung der Erfolgs- und Kapitalbeteiligung zugunsten der „Forderung nach einer gerechteren Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen“²⁴ aufgegeben haben.

Die Arbeitgeberverbände sehen in der Arbeitnehmerbeteiligung ein „lohnpolitisches Instrument“, das zur Flexibilisierung und Dezentralisierung des als zu unbeweglich empfundenen tarifvertraglichen Entgeltsystems beitragen soll.²⁵ Erfolgsbeteiligungen sind aus Sicht der Arbeitgeber ein wichtiger Bestandteil

17 Stracke/ Martins, Mitarbeiterbeteiligung und Investivlohn, S. 63.

18 Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz vom 07.03.2009, in Kraft getreten am 01.04.2009, BGBl. I 2009, S. 451 ff.

19 Bundespräsidialamt, 2005.

20 Vgl. Thüsing, BB 2009, Beilage Nr. 1, 6 ff.

21 www.arbeitgeber.de

22 Stracke/ Martins, S. 75.

23 Stracke/ Martins, S. 75.

24 DGB, Grundsatzprogramm des Deutschen Gewerkschaftsbundes 1996.

25 Stracke/Martins, S. 76.

eines „gut austarierten und atmenden Flächentarifvertrags“²⁶. Demgemäß treten die Verbände für eine Variabilisierung bestehender Entgeltkomponenten, wie z.B. Bonus-, Prämien- und Sonderzahlungen ein.²⁷ Abgelehnt werden überbetriebliche Mitarbeiterbeteiligungsfonds, die sich aufgrund ihres Volumens umfangreich an Unternehmen beteiligen und dadurch maßgeblichen Einfluss auf deren Geschäftspolitik nehmen könnten. Viele Arbeitgeber fürchten die gesellschaftsrechtlichen Mitsprache- und Kontrollrechte, die mit einer Kapitalbeteiligung einhergehen können, übersehen dabei aber, dass eine Kapitalbeteiligung nicht zwangsläufig zur Beteiligung der Arbeitnehmer an den Unternehmerentscheidungen führt.²⁸ Der Arbeitgeber kann der Gefahr einer Verzögerung oder Blockade von Entscheidungsprozessen und einer Veröffentlichung von Betriebsinterna – je nach der vertraglichen Ausgestaltung der Kapitalbeteiligung – etwa durch die Ausgabe stimmrechtsloser Aktien oder durch die Zwischenschaltung einer Beteiligungsgesellschaft, deren Geschäftsführung seiner Kontrolle untersteht, begegnen.²⁹

Die Arbeitgeber verfolgen mit Arbeitnehmerbeteiligungsmodellen vor allem personalwirtschaftliche Ziele und wollen eine größere Betriebstreue und eine bessere Motivation ihrer Mitarbeiter erzielen.³⁰ Arbeitnehmerbeteiligung dient zudem der Produktivitätssteigerung.³¹ Empirischen Studien aus den USA und Europa zufolge sind die Zusammenhänge zwischen materieller Arbeitnehmerbeteiligung und der Produktivität der Unternehmen tatsächlich häufig positiv.³²

Gemeinsame Grundhaltung der großen Gewerkschaften in Deutschland ist dagegen, dass die Arbeitnehmerbeteiligung nur additiv, d.h. zusätzlich zu den tarifvertraglich festgelegten Entgelten gewährt werden darf.³³ Die Mitarbeiterkapitalbeteiligung dürfe nicht in Konkurrenz zur Tarifpolitik treten.³⁴ Zudem

26 Astheimer, in: FAZ online vom 20.03.2012, „Boni für das Volk“.

27 Stracke/ Martins, S. 76.

28 Zu den Kontrollmöglichkeiten der Belegschaften in den USA und in Frankreich: Pérotin, Employee Participation in Profit and ownership, S. 8.

29 Lowitzsch, S. 100.

30 Schanz, NZA 2000, 626; Stracke/ Martins, S. 27 m.w.N.

31 Schanz, NZA 2000, 626; Tzschentke, S. 35, 43ff.

32 Backes-Gellner/Kay/Schröder/Wolff, Mitarbeiterbeteiligung; Blum, Produktivitäts- und Beschäftigungseffekte der Mitarbeiterbeteiligung, in: Wirtschaft im Wandel 2006, 274 ff.

33 Stracke/ Martins, S. 118.

34 Stellungnahme des DGB zum Regierungsentwurf des Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetzes, abrufbar unter: http://www.dgb.de/themen/themen_a_z/abisz_doks/g/ge-winn.htm/?showdesc=1.

befürchten die Gewerkschaften häufig, durch die mit der Kapitalbeteiligung einhergehende gesellschaftsrechtliche Mitbestimmung der Arbeitnehmer an Bedeutung zu verlieren, da die Arbeitnehmer als Kapitaleigner aufgrund einer stärkeren Verhandlungsposition ihre Interessen häufiger selbst wahrnehmen könnten.³⁵ In empirischen Untersuchungen konnte eine negative Korrelation zwischen der Kapitalbeteiligung und der Stärke der Gewerkschaften in den Betrieben allerdings nicht festgestellt werden.³⁶ Einzelne Gewerkschaften, wie etwa die IG BCE, scheinen immerhin bei Verhandlungen über weitere Lohnerhöhungen zu einer umfangreicheren Variabilisierung der Entgeltsteigerung bereit.³⁷ Aber auch der IG Metall fällt es zunehmend schwer, die unterschiedlichen Vorstellungen ihrer Bezirke in Einklang zu bringen und eine gemeinsame Lohnforderung zu erheben.³⁸

I. Der Befund: Vergleichsweise geringe Verbreitung materieller Arbeitnehmerbeteiligung in Deutschland

Trotz ihrer langen Tradition ist die Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland im Vergleich zu anderen westlichen Industriestaaten nur unterdurchschnittlich verbreitet.³⁹ Zwar beteiligten im Jahr 2010 ca. 83% der börsennotierten Unternehmen hierzulande ihre Mitarbeiter am Kapital.⁴⁰ Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) beziffert allerdings für das Jahr 2009 den Anteil der Unternehmen mit einer Erfolgsbeteiligung auf lediglich 9% und der Unternehmen mit einer Kapitalbeteiligung auf lediglich 3%.⁴¹ Aktienkaufprogramme für Mitarbeiter gab es im Jahre 2011 nur in ca. 2% der Unternehmen.⁴² Damit bleibt die Verbreitung in Deutschland deutlich hinter dem Durchschnitt der 15 „alten“ EU-Mitgliedsstaaten von 19%⁴³ zurück. Gegenüber dem Jahr 2001 hat sich die Verbreitung der

35 Lowitzsch, S. 107.

36 Pendleton/Robinson/Wilson, Does employee ownership weaken trade unions?, Bd. 16, S. 577ff.

37 IG BCE, Tarifpolitischer Grundsatzantrag des 2. Ordentlichen Gewerkschaftskongresses, 2001.

38 Astheimer, in: FAZ online vom 20.03.2012, „Boni für das Volk“.

39 Schanz, NZA 2000, 626; Schmidt, Steuerliche Förderung riskanter Kapitalanlagen, BB Beilage 2009 Nr. 1, S. 23.

40 von Rosen, „Auf niedrigem Niveau“, FAZ 09.06.2011, S. B8.

41 Bellmann/Möller, IAB-Kurzbericht Nr. 17/2011, S. 3.

42 Graf, „Boni fürs Volk“, Spiegel-Online vom 04.04.2013.

43 Lowitzsch, S. 1.

Mitarbeiterbeteiligung hierzulande kaum verändert.⁴⁴ Allerdings wächst der Anteil der variablen Vergütungskomponenten⁴⁵ an der Gesamtvergütung, wobei Unternehmen, die variable Vergütungssysteme nutzen, immer häufiger alle Beschäftigtengruppen einbeziehen und die variable Vergütung nicht nur auf Führungskräfte beschränken.⁴⁶

Größere Unternehmen nutzen tendenziell häufiger Systeme der Erfolgs- und Kapitalbeteiligung.⁴⁷ Am stärksten verbreitet ist die Mitarbeiterbeteiligung in den Wirtschaftszweigen Information und Kommunikation (Gewinnbeteiligung: 31%) sowie Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (Gewinnbeteiligung: 24%/Kapitalbeteiligung: 4%).⁴⁸

Durch die vergleichsweise geringe Verbreitung der Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland bleiben vielfältige Chancen ungenutzt.⁴⁹ Zwar fehlen bislang umfassende empirische Daten zu den genauen Auswirkungen der Arbeitnehmerbeteiligung im deutschsprachigen Raum.⁵⁰ Die Wissenschaft geht aber in der Theorie überwiegend von positiven arbeitsmarkt-, verteilungs- und rentenpolitischen Effekten aus.⁵¹ So würden Umsatz- und Ertragseinbußen in konjunkturell schlechteren Zeiten durch automatisch sinkende Erfolgsbeteiligungen abgemildert.⁵² Auf kostspielige Personalabbaumaßnahmen könnte teilweise verzichtet werden.⁵³ Die Arbeitskosten würden auch während der Laufzeit von Tarifverträgen sinken, so dass der Beschäftigungsabbau begrenzt werden könnte. Auf Tarifverträge zur Standortsicherung sowie Sanierungstarifverträge, die nicht selten mit langwierigen und schwierigen Verhandlungen verbunden sind, und deren Geeignetheit zur kurzfristigen Senkung der Arbeitskosten daher in Zweifel gezogen wird,⁵⁴ könnte teilweise verzichtet werden, da die Löhne automatisch angepasst würden. In einer Umfrage des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall aus dem Jahr 2006 gaben 67% der befragten

44 Bellmann/Möller, IAB-Kurzbericht Nr. 17/2011, S. 3.

45 Hierzu zählen auch leistungsabhängige Vergütungskomponenten, die nach der hier vertretenen Definition keine Arbeitnehmerbeteiligung darstellen (vgl. B I 1).

46 www.spiegel.de/karriere/berufsleben/0,1518,druck-746994,00.html.

47 Bellmann/Möller, IAB-Kurzbericht Nr. 17/2011, S. 3.

48 Bellmann/Möller, IAB-Kurzbericht Nr. 17/2011, S. 4.

49 Roggemann, ZRP 2011, 49.

50 Stracke/ Martins, S. 30.

51 Sinn, Kapitalbeteiligung und Lohndifferenzierung, 822ff.

52 Gerlach, Beschäftigungsförderung, S. 314; Weitzman, *Economic Journal* 93/83, S. 763ff.

53 Otto/Walk, BB 2010, 373.

54 Wagner, S. 133.

Arbeitgeber an, der Abschluss von Standortsicherungsverträgen nehme zu viel Zeit in Anspruch.⁵⁵

Durch eine Reinvestition bestimmter Lohnbestandteile in dem Arbeit gebenden Unternehmen könnten die Mitarbeiter einen finanziellen Beitrag bei beschäftigungssichernden Restrukturierungen leisten. Substitutive Arbeitnehmerkapitalbeteiligung erlaube eine nachhaltige Senkung der Arbeitskosten und könne einen Anreiz für Unternehmen schaffen, auf Arbeitsplatzverlagerungen ins Ausland zu verzichten.⁵⁶ So könnten geringere Barlöhne an die Arbeitnehmer gezahlt werden, wenn im Umfang der gesparten Lohnzahlungen Beteiligungsrechte an den Arbeit gebenden Unternehmen eingeräumt würden. Umgekehrt würde sich das Arbeitsentgelt unabhängig von Tarifabschlüssen bei günstiger Unternehmensentwicklung erhöhen. Die Arbeitnehmer würden früher am Unternehmenserfolg beteiligt.⁵⁷

Einzelne Studien belegen, dass sich durch die Arbeitnehmerbeteiligung die Bereitschaft zu technologischen und arbeitssparenden Veränderungen, die Interessenidentifikation mit dem Arbeit gebenden Unternehmen sowie das Kostenbewusstsein der Mitarbeiter steigern lassen.⁵⁸ Teamwork und Zusammengehörigkeitsgefühl werden gestärkt.⁵⁹ Auch im Wettbewerb der Arbeitgeber um die innovativsten und leistungsstärksten Belegschaften kommt der Mitarbeiterbeteiligung Bedeutung zu. Darüber hinaus spielt die Kapitalbeteiligung bei der Regelung der Unternehmensnachfolge eine Rolle.⁶⁰

Betriebe mit Erfolgsbeteiligungsmodellen zeichnen sich häufig durch die folgenden Eigenschaften aus: Zunächst besteht ein Zusammenhang zwischen Ertragssituation und Beteiligung. Je besser der Betrieb seine Lage einschätzt, desto wahrscheinlicher ist das Bestehen eines Mitarbeiterbeteiligungsmodells.⁶¹ Dieser Zusammenhang scheint der These vieler Gewerkschaften, dass Arbeitgeber substitutive Erfolgsbeteiligungsmodelle vor allem zur Reduzierung ihrer Personalkosten nutzten und ihre „Gewinne klein rechneten“⁶², zu widersprechen.

55 Wagner, S. 133 m.w.N.

56 Sinn, S. 9 ff.

57 Wie vor.

58 Brink, Mitarbeiterbeteiligung – Ein Weg zu höherer Produktivität, IAB 2001; zitiert nach: Wagner, NJW 2003, 3081, 3085; Pendleton/Wilson/Wright, The Perception and Effects of Share Ownership, Bd. 36, S. 1.

59 Lowitzsch, S. 105.

60 Tzschentke, S. 35.

61 IAB Kurzbericht, Ausgabe Nr. 13/06 vom 05.09.2006, S. 1, 2.

62 http://www.dgb.de/themen/themen_a_z/abisz_doks/g/gewinn.htm/?showdesc=1.

Zudem ist in Betrieben mit hohen Anteilen qualifizierter Beschäftigter die Verbreitung von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen grundsätzlich höher, da sich qualifizierte Arbeitnehmer aus Sicht der Arbeitgeber durch Beteiligungsmodelle stärker an das Unternehmen binden lassen, als durch die alleinige Zahlung höherer Löhne und Gehälter.⁶³

Nicht selten erfolgt eine Beteiligung der Arbeitnehmer am Unternehmenskapital – je nach dem Umfang der Kapitalbeteiligung – zur Kapitalbeschaffung. Insbesondere in Krisenzeiten besteht bei Unternehmen Bedarf an liquiditätsverbessernden und bilanzoptimierenden Maßnahmen.⁶⁴ Im Zuge der Finanzkrise wurde daher erwogen, die Umwandlung von bis zu 12.000 € Barlohn in Kapitalbeteiligungen am Arbeit gebenden Unternehmen steuerlich zu fördern.⁶⁵ Die Gesetzespläne wurden allerdings nach der Bundestagswahl 2009 nicht weiter verfolgt.

Auch bei Ausgründungen („spin offs“) erhalten die betroffenen Arbeitnehmer häufig die Möglichkeit, sich am Kapital der neu gegründeten Gesellschaft zu beteiligen, wodurch sich die Transaktionskosten verringern lassen.⁶⁶ Durch die Eigenkapitalbeteiligung der Mitarbeiter verbessert sich die Kapitalstruktur der Unternehmen, wodurch deren Zugang zu investitionsfördernden Krediten erleichtert werden kann.⁶⁷ Zudem „stabilisieren“ Belegschaftsaktionäre häufig die Aktionärsstruktur.⁶⁸

Schließlich bieten sich langfristige Kapitalbeteiligungsprogramme in kleinen und mittelständischen Unternehmen zur Regelung der Unternehmensnachfolge an⁶⁹ – ein Vorteil, dessen praktische Bedeutung weiter steigen dürfte: Bundesweit wird in ca. 71.000 Unternehmen pro Jahr ein Nachfolger für die Unternehmensleitung gesucht.⁷⁰ In einer Mitteilung aus dem Jahr 2006 ging die EU-Kommission davon aus, dass sich innerhalb von 10 Jahren 1/3 der Unternehmer europaweit aus der Unternehmensleitung zurückziehen würde, wobei der Anteil in Familienunternehmen noch höher ausfiele.⁷¹

63 IAB Kurzbericht, Ausgabe Nr. 13/06, S. 2, 5.

64 Kutsch/Kersting, BB 2011, 373.

65 Pressemitteilung des BMF vom 09.09.2009, Mitarbeiterbeteiligung: Faire Gegenleistung in Zeiten der Krise.

66 Wagner, BB 2000, 43.

67 Lowitzsch, S. 12; von Rosen, „Auf niedrigem Niveau“, FAZ 09.06.2011, S. B8.

68 Von Rosen, „Auf niedrigem Niveau“, FAZ 09.06.2011, S. B8.

69 Roggemann, ZRP 2011, 49, 50.

70 Wagner, Kapitalbeteiligung von Mitarbeitern und Führungskräften, S. 49, 142ff.

71 Mitteilung der Kommission vom 14.03.2006 zur „Umsetzung des Lissabon-Programms der Gemeinschaft für Wachstum und Beschäftigung, Unternehmensübertragung – Kontinuität durch Neuanfang“.

Für die Arbeitnehmer stehen nach Aussage von Betriebsräten die Vermögensbildung und – im Rahmen von Kapitalbeteiligungsmodellen – die Altersvorsorge im Vordergrund. Größeren Informations- und Mitspracherechten in den Unternehmen kommt – wohl nicht zuletzt vor dem Hintergrund der im internationalen Vergleich weitreichenden gesetzlichen Mitbestimmung in Deutschland – eine geringere Bedeutung zu.⁷²

Im Ergebnis sprechen zahlreiche Vorteile für eine größere Verbreitung materieller Arbeitnehmerbeteiligung in Deutschland.

II. Der Gang der Untersuchung: Arbeitnehmerbeteiligung durch Entgeltflexibilisierung auf Unternehmensebene⁷³

Vor dem Hintergrund der geringen Verbreitung tarifvertraglicher Regelungen zur Entgeltflexibilisierung⁷⁴ wird in der vorliegenden Arbeit untersucht, ob und inwieweit in Abweichung von Tarifnormen Erfolgs- bzw. Kapitalbeteiligungsmodelle auf Betriebs- oder Unternehmensebene eingeführt werden können. Da die Beteiligungsmodelle der rechtlichen und wirtschaftlichen Situation des jeweiligen Arbeit gebenden Unternehmens Rechnung tragen müssen, dürften sich die Modalitäten der Arbeitnehmerbeteiligung unmittelbar mit den Arbeitgebern grundsätzlich am Praxisgerechtesten aushandeln lassen.⁷⁵

Soweit ein Teil des bisherigen erfolgsunabhängigen Arbeitsentgelts im Rahmen eines substitutiven Beteiligungsmodells flexibilisiert werden soll, kollidiert die Teilflexibilisierung der Vergütung mit der Normativität des Tarifvertrags. Ein Schwerpunkt der Untersuchung liegt daher in der Günstigkeitsbeurteilung substitutiver Arbeitnehmerbeteiligung. Konkret stellt sich die Frage, ob sich durch die Chance auf eine übertarifliche Gesamtvergütung eine untertarifliche Mindestvergütung kompensieren lässt. Kann die Substitution eines feststehenden tariflichen Entgeltbestandteils durch eine erfolgsbezogene Vergütungskomponente sogar günstiger i.S.d. § 4 III 2. Alt. TVG sein? Die Antwort steht und fällt mit der Definition des Günstigkeitsbegriffs. So würde ein allein quantitatives Verständnis⁷⁶

72 Stracke/ Martins, S. 29 m.w.N.

73 Um die Übersichtlichkeit der Darstellung nicht zu gefährden, wird nicht zwischen den Begriffen „Betrieb“, „Unternehmen“ und „Konzern“ differenziert, sondern pauschal von der Unternehmensebene gesprochen.

74 Vgl. B III 2.

75 Vgl. B III 2.

76 Vgl. Deinert, in: Däubler, § 4 Rn. 635; Wank, in: Wiedemann, TVG, § 4 Rn. 433.

in beiderseits tarifgebundenen Arbeitsverhältnissen substitutive Erfolgsbeteiligungsmodelle generell ausschließen.

Die Auslegung und Anwendung des Günstigkeitsprinzips haben sich an dessen verfassungsrechtlichen Grundlagen zu orientieren. Die Tarifautonomie und die Arbeitsvertragsfreiheit müssen in einen angemessenen Ausgleich gebracht werden. Der Auslegung des arbeitsrechtlichen Günstigkeitsbegriffs wird daher ein Überblick über die kollidierenden Grundrechtspositionen vorangestellt.

Nach der Definition des Günstigkeitsbegriffs sollen zunächst abstrakte Methoden zur Bestimmung der Günstigkeit einer einzelvertraglichen Vereinbarung aufgezeigt werden. In einem weiteren Schritt werden konkrete Indizien für die Günstigkeit flexibilisierter Arbeitsentgelte entwickelt.

Wie jede Einzelfallabwägung ist die Günstigkeitsbeurteilung mit erheblichen Unsicherheiten verbunden. Daher soll untersucht werden, ob der Gesetzgeber in verfassungsrechtlich zulässiger Weise abstrakte Kriterien für die Günstigkeit der substitutiven Arbeitnehmerbeteiligung aufstellen oder ein Modell der Arbeitnehmerbeteiligung in Abweichung von Tarifnormen und unabhängig von dessen Günstigkeit zulassen kann.

Die grundsätzliche Zuweisung des Wirtschaftsrisikos an den Arbeitgeber als „wesentlicher Gerechtigkeitsgedanke des Arbeitsrechts“⁷⁷ setzt der Flexibilisierung der Vergütung – unabhängig von einer etwaigen Tarifbindung der Arbeitsvertragsparteien – Grenzen. Dies veranschaulicht nicht zuletzt die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Wirksamkeit von Änderungsvorbehalten in Allgemeinen Geschäftsbedingungen.⁷⁸ Das Arbeitsverhältnis soll dem Arbeitnehmer ein dauerhaftes Auskommen sichern und zu einer längerfristigen Lebensplanung beitragen.⁷⁹ Darüber hinaus darf die Entgeltflexibilisierung nicht zu einer sittenwidrigen Höhe der Vergütung führen.⁸⁰ Daher soll der Frage nach den allgemeinen Zulässigkeitsgrenzen der Flexibilisierung des Arbeitsentgelts in nicht tarifgebundenen Arbeitsverhältnissen nachgegangen werden.

Arbeitgeber, die ein betriebliches Beteiligungsmodell implementieren möchten, das nicht nur Führungskräften offen stehen soll, sind an einer möglichst hohen Partizipationsquote innerhalb der Belegschaft interessiert. Andernfalls wird sich der finanzielle und administrative Aufwand regelmäßig nicht „rechnen“. Unterhalb des Tarifvertrags kommen in der Normenhierarchie grundsätzlich

77 Preis, Individualarbeitsrecht, S. 571.

78 BAG 12.01.2005 – 5 AZR 364/04; 11.10.2006 – 5 AZR 721/05; 19.12.2006 – 9 AZR 294/06.

79 Preis/ Lindemann, NZA 2006, 632, 638.

80 Vgl. BAG 16.05.2012 – 5 AZR 268/11.

zwei rechtliche Gestaltungsformen betrieblicher Arbeitnehmerbeteiligung in Betracht: Zum Einen bietet es sich aus Arbeitgebersicht an, mithilfe von Regelungsabreden bzw. durch Gesamtzusagen die arbeitsvertragliche Vereinbarung einer erfolgsbezogenen Vergütungskomponente zu erleichtern. Zum Anderen könnte die betriebseinheitliche Geltung des Beteiligungsmodells durch den Abschluss von Betriebsvereinbarungen erleichtert werden. Untersucht wird daher die Reichweite der betrieblichen Regelungsbefugnisse im Bereich der Arbeitnehmerbeteiligung. Insbesondere stellt sich die Frage, ob und inwieweit Regelungen zur Arbeitnehmerbeteiligung der erzwingbaren Mitbestimmung des § 87 I BetrVG unterliegen – mit der Folge, dass selbst bei Tarifüblichkeit Beteiligungsmodelle einer Regelung durch Betriebsvereinbarung zugänglich wären. Soweit die regelungsbedürftigen Fragen der Arbeitnehmerbeteiligung den erzwingbaren Mitbestimmungsrechten des § 87 I BetrVG nicht zugeordnet werden können, wird der Frage nach der Regelbarkeit der Arbeitnehmerbeteiligung im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung nach § 88 BetrVG nachgegangen. Damit einher geht die Frage der umfassenden Regelungskompetenz der Betriebsparteien, die das Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung annimmt.⁸¹

Abschließend wird untersucht, ob und ggf. inwieweit der Tarifvorbehalt in verfassungsrechtlich zulässiger Weise gesetzlich eingeschränkt werden könnte, um umfassende Regelungen zur (substitutiven) Arbeitnehmerbeteiligung durch Betriebsvereinbarung zuzulassen.

In einem positiven wirtschaftlichen Umfeld steigt die Bereitschaft der Arbeitgeber, ihre Beschäftigten an dem Unternehmenserfolg zu beteiligen, wenn sich die aus diesen Beteiligungen resultierenden finanziellen Belastungen bei einer Verschlechterung der Wirtschaftslage wieder verringern. Somit könnte die Flexibilisierung von Vergütungsbestandteilen langfristig zu einer insgesamt höheren Vergütung führen.

Gegenüber Bonuszahlungen „nach Gutsherrenart“⁸² bietet eine vertraglich vereinbarte, längerfristige Entgeltflexibilisierung den Vorteil größerer Transparenz: Die Berechnungsmodalitäten des flexiblen Entgeltbestandteils werden im Voraus vertraglich vereinbart. Die Arbeitnehmer erfahren frühzeitig, inwieweit sie von einem bestimmten Unternehmenserfolg innerhalb des jeweiligen

81 BAG, 18.08.1987 – 1 ABR 80/85 und 1 ABR 30/86; 07.11.1989 – GS 3/85; 09.04.1991 – 1 AZR 406/90; 11.07.2000 – 1 AZR 551/99; 12.12.2006 – 1 AZR 96/06; 07.06.2011 – 1 AZR 807/09.

82 Astheimer, in: FAZ online vom 20.03.2012, „Boni für das Volk“ zu der Bonuszahlung des VW-Konzerns in Höhe von 7.500 € für das Geschäftsjahr 2011/2012.

Bezugszeitraums profitieren können. Für die Arbeitgeber bietet die Entgeltflexibilisierung den Vorteil, dass sich die Arbeitskosten bei Umsatz- bzw. Gewinneinbußen automatisch reduzieren. Insbesondere im Mittelstand steigt daher die Nachfrage nach transparenten Modellen zur Erfolgs- bzw. Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer.⁸³

83 Astheimer, in: FAZ online vom 20.03.2012, „Boni für das Volk“.