

Mitarbeiterbeteiligung – ein guter Weg zu höherer Produktivität und Flexibilität

Claus Schnabel

Zusammenfassung:

Trotz ihrer positiven Produktivitätseffekte und ihrer möglichen Beschäftigungseffekte sind Mitarbeiterbeteiligungen in Deutschland relativ wenig verbreitet. Im Jahr 2001 verwendeten nur 8,7 Prozent aller Betriebe Systeme der Gewinnbeteiligung und 2,4 Prozent der Betriebe hatten ihre Mitarbeiter am Kapital beteiligt. Hindernisse bestehen im Arbeitsrecht und in der traditionellen Skepsis bei Gewerkschaften und Arbeitgebern. Deren Bedenken sollten sich jedoch durch eine sinnvolle Ausgestaltung einer Gewinnbeteiligung überwinden lassen. Ausgangspunkt könnte eine variable, erfolgsabhängige Gestaltung der tariflichen Jahressonderleistung sein, die jüngst als Option in einige Tarifverträge aufgenommen wurde. Die Gewinnbeteiligung ist zwar kein Wundermittel zur Beseitigung aller lohnpolitischen Inflexibilitäten und der Arbeitslosigkeit. Sie sollte jedoch ein integraler Bestandteil der derzeit diskutierten Reform des deutschen Lohnfindungssystems sein.

Summary:

Despite their positive productivity effects and their potential employment effects, employee participation systems are not found very often in Germany. In 2001, just 8.7 percent of all firms made use of profit sharing and 2.4 percent of firms had employee share ownership programs. Obstacles exist in labour law and in traditionally sceptical attitudes by trade unions and employers. Their reservations, however, might be overcome by well-designed systems of profit sharing. A starting point could be to make the annual extra payments found in many collective agreements variable and dependent on company success, an option that has been included in some collective agreements recently. While profit sharing is no panacea for eliminating wage inflexibility and unemployment, it should be an integral part of the reform of the German system of wage determination that is currently discussed.