

Mitarbeiterbeteiligungsmodelle als Folge eigentumsrechtlicher Entwicklungen in der Volksrepublik China

Eine Analyse zur Übertragbarkeit deutscher Theoriemodelle der Mitarbeiterbeteiligung auf die Volksrepublik China

Tobias Fürniß*

I. Geschichtlich-philosophischer Hintergrund

Bereits in seiner wissenschaftlichen Analyse der bekannten kriegerischen Auseinandersetzungen in der Geschichte kam Carl von Clausewitz¹ in den 30er Jahren des 19. Jahrhunderts zu der Erkenntnis, dass „Mut und Geist eines Heeres“ elementare Parameter bei der Einschätzung zukünftigen Erfolges darstellen.² Doch solche historischen Analysen können auch in Zeiten der Globalisierung und der „New World Economy“³ und dabei insbesondere für international agierende Unternehmen von großer Aktualität sein, wenn diese nach Möglichkeiten suchen, sich im modernen, globalen Wettbewerb durchsetzen zu können. Für diese Unternehmen stellt sich die Frage, wie sie ihre Mitarbeiter über das normale Maß hinaus motivieren können, um hieraus einen Zugewinn an Produktivität und Qualität zu erlangen, der bei ähnlichen Ausgangssituationen hinsichtlich materieller, logistischer und fachlicher Gegebenheiten in den Produktions- und Dienstleistungsstätten dieser Welt den entscheidenden Vorsprung gegenüber den Konkurrenten mit sich bringen kann. Hohe Gehälter waren und sind als Bindungs- und Identifikationsmittel hierfür nur begrenzt dienlich, da sie anonymisiert sind, jederzeit von außen überboten werden können und folglich austauschbar sind.

In der westlichen Welt, wie die Gesamtheit der Industrienation Europas und Nordamerikas in der Volksrepublik China gerne pauschal genannt wird, war nicht zuletzt die Einführung von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen in ihren mannigfaltigen Prägungen Ergebnis solcher Überlegungen. Ihr Fundament finden diese bis heute in einem durch Aufklärung, Naturrechtslehre und Individualrechtsschutz geprägten Rechtssystem, welches die Förderung des Einzelnen in der Gesellschaft zum Wohl der Gesellschaft selbst als Ergebnis einer historisch gewachsenen, humanistisch-philosophischen Grundüberzeugung unterstützt. In der heutigen Zeit zeichnen sich Mitarbeiterbeteiligungsmodelle insbesondere durch die mit ihrer Hilfe geschaffenen Anreizstrukturen aus: Eine durch Beteiligung gesteigerte Motivation, Produktivität und Innovationskraft der Arbeitnehmer führt zu

* Ass. iur. Tobias Fürniß, Ph.D. (UIBE) ist Promotionsstudent am Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Gewerblichen Rechtsschutz und Urheberrecht von Prof. Dr. Horst-Peter Götting, LL.M. an der TU Dresden.

¹ Carl Philipp Gottlieb von Clausewitz war ein preußischer General, Heeresreformer und Militärtheoretiker. Er wurde am 01. Juli 1780 in Burg geboren und starb am 16. November 1831 in Breslau.

² „Der Mut und Geist des Heeres haben zu allen Zeiten die physischen Kräfte multipliziert und werden es auch ferner tun. (...)“ von Clausewitz, Carl, *Vom Kriege*, (Ullstein Tb, München, 2003), 278.

³ Engardio, Pete, *A New World Economy - The balance of power will shift to the East as China and India evolve*, Businessweek, 22. August 2005 (online abrufbar unter http://www.businessweek.com/magazine/content/05_34/b3948401.htm).

gesteigertem Gewinn sowie Rentabilität des Unternehmens und damit im Rückschluss wiederum zu erhöhten Verdienstmöglichkeiten der Mitarbeiter.⁴

Vergleichbare, über Jahrhunderte gewachsene Grundlagen fehlen in der Volksrepublik China. Vielmehr war der Grundsatz des Individualrechtsschutzes, insbesondere im Sinne einer durchsetzbaren und verlässlichen Quelle individuellen Rechtsschutzes, dem dortigen Rechtssystem lange Zeit fremd. Erst in den vergangenen Jahrzehnten der wirtschaftlichen Öffnung setzte in der chinesischen Rechtswirklichkeit ein Umdenken hin zur Förderung des Einzelnen und der Stärkung des individualisierbaren Rechts ein,⁵ welches seinen bisherigen Höhepunkt im Inkrafttreten des neuen Sachenrechtsgesetzes der Volksrepublik China⁶ im Jahr 2007 fand. Der hierin garantierte Schutz individuellen Eigentums könnte nun auch die Einführung rechtlich geschützter Mitarbeiterbeteiligungsmodelle ermöglichen. Es stellt sich jedoch die Frage, ob die Übernahme bzw. Implementierung von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen, wie sie sich in der Vergangenheit in den Industrienationen herausgebildet haben, überhaupt einen positiven Effekt auf die Entwicklung des Standortes China haben könnte.

Die chinesische Führung hat zur Festigung des derzeitigen Wirtschaftswachstums⁷ einen Wandel hin zur Beständigkeit und Nachhaltigkeit⁸ eingeschlagen. Nur mit Nachhaltigkeit könne die Bevölkerung auf dem steilen Aufstieg von einem Entwicklungsland zu einer Industrienation mitgenommen werden. So ließ der chinesische Staatspräsident und Parteichef der über 70 Millionen Mitglieder zählenden Kommunistischen Partei (KP) Chinas, Hu Jintao, im Rahmen des 17. Kongresses der KP⁹ als neue Leitlinie der Politik das

⁴ Ähnlich auch Brinck, Stefan, *Mitarbeiterbeteiligung - Ein Weg zu höherer Produktivität, Innovation, Beschäftigung und Rentabilität*, Arbeitsgemeinschaft Partnerschaft in der Wirtschaft e.V. (AGP), 07. Januar 2005 (online abrufbar unter <http://www.agpev.de/aktuell/030127.pdf>).

⁵ Wie Becker/Straub im Resümee ihres Buches „Drachenflug: Wirtschaftsmacht China quo vadis?“ [vgl. Becker, Helmut / Straub, Niels, *Drachenflug: Wirtschaftsmacht China quo vadis?*, (Springer Verlag, Berlin u.a., 2007), 280 ff.] zutreffend feststellen, ist die kommunistisch-kollektivistische Ideologie im Zuge der unter Deng Xiaoping begonnenen Reformbestrebungen weitestgehend als Legitimationsgrundlage für staatliches (legislatives wie administratives) Handeln verschwunden und durch ein Streben nach materiellem Wohlstand ersetzt worden. Die mit dieser Entwicklung einhergehenden, rechtssystemischen Veränderungen in der Volksrepublik China müssen dabei dem Fortschreiten des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandels als notwendige Verankerung im staatlichen Gefüge dienen.

⁶ Sachenrechtsgesetz der VR China, verabschiedet vom Volkskongress und verkündet am 16. März 2007; in Kraft seit dem 01. Oktober 2007 (Auszüge aus diesem Gesetz liegt die Übersetzung des chinesischen Textes durch ZhouMei, QiXiaokun, Lohsse, Sebastian und LiuQingwen, ZChinR 2007, 78 ff. zu Grunde).

⁷ In den vergangenen zehn Jahren ist von einer durchschnittlichen Steigerung des Bruttoinlandsprodukts in der Volksrepublik China um reale 9,5 % auszugehen. (Quelle: bfai – Bundesagentur für Außenwirtschaft, Wirtschaftsdaten kompakt für die VR China im November 2007).

⁸ Die Politik der Nachhaltigkeit unter der Führung von Hu Jintao und Wen Jiabao rückte in den vergangenen Jahren unter dem Leitbild einer „harmonischen Gesellschaft“ vermehrt Begrifflichkeiten wie soziale Stabilisierung, Verteilungsgerechtigkeit und Umweltschutz in den Fokus der Aufmerksamkeit. Hiermit einher ging zugleich auch eine Abkehr von der auf rein quantitatives und expansives Wachstum ausgerichteten Modernisierungsstrategie früherer Tage (vgl. hierzu auch Wacker, Gudrun / Kaiser, Matthias, *Nachhaltigkeit auf chinesische Art – Das Konzept der ‚harmonischen Gesellschaft‘*, SWP-Studie aus dem Juli 2008). Dieses neu gewonnene Verständnis in China, wonach nachhaltige (wirtschaftliche) Entwicklung nur auf langfristiger sozialer und ökologischer Gerechtigkeit basieren kann, deckt sich damit auch weitestgehend mit den definitorischen Formulierungen des Brundtland-Reports der Vereinten Nationen aus dem Jahr 1987 zu den Anforderungen an eine zukunftsorientierte (internationale) Umwelt- und Entwicklungspolitik (abrufbar unter: <http://www.un-documents.net/wced-ocf.htm>).

⁹ Im Oktober 2007 fand der bislang letzte Parteikongress der Kommunistischen Partei Chinas in Peking statt. Auf diesen Parteikongressen werden von den Delegierten unter anderem die so genannten „Fünf-Jahres-Pläne“

so genannte „wissenschaftliche Entwicklungskonzept“ in die Parteiverfassung aufnehmen. In der verklausulierten Sprache der chinesischen Politik – übrigens nicht nur ein Erbe kommunistischer Tage, sondern bereits unter kaiserlichen Beamten üblich – bedeutet dies die weitere Versachlichung der Tagespolitik unter dem Primat der Nachhaltigkeit.¹⁰ Gerade in diesem Zusammenhang könnte Mitarbeiterbeteiligungsmodellen eine herausgehobene Position als Fixpunkt für eine Nachhaltigkeit von wirtschaftlichem Wachstum und Entwicklung in der Volksrepublik China zukommen.

Ungeachtet der vielen historischen und kulturellen Aspekte, in denen Deutschland und China sich zweifelsohne voneinander unterscheiden und die eine Vergleichbarkeit oder gar Übertragbarkeit der Systeme schwierig erscheinen lassen, kann man jedenfalls bei der historischen Analyse militärisch-strategischer Theorien überraschende Parallelen feststellen. Wie der Analyse von Carl von Clausewitz lassen sich auch der in ihrer historischen Bedeutung vergleichbaren und berühmten chinesischen Kriegstheorie- und Strategeanalyse „Über die Kriegskunst“ des chinesischen Generals, Militärstrategen und Philosophen Sun Tzu¹¹ grundsätzliche Aussagen über die militärische Heeres- und Truppenführung entnehmen, die wiederum als Ansatz für eine Beurteilung gegenwärtiger Entwicklungen geeignet erscheinen. Überträgt man Sun Tzus Analysen zur strategischen Heeresführung auf die möglichen Entwicklungen im Bereich der Mitarbeiterbeteiligung, so scheinen auch in China Beteiligungen am Gewinn ein gutes Mittel zu sein, um die Moral und Produktivität hochzuhalten und gut ausgebildete Fachkräfte halten bzw. langfristig an das Unternehmen binden zu können.¹²

II. Modelle der Mitarbeiterbeteiligung

Zunächst ist das Verständnis der diversen in Deutschland diskutierten Theoriemodelle zur Frage der Mitarbeiterbeteiligung notwendig, um auf die konkreten Möglichkeiten und Erfolgsaussichten der Implementierung dieser Modelle im Lichte der jüngsten Rechtsentwicklungen eingehen zu können. Dies gilt gleichermaßen für die Implementierung in chinesischen Unternehmen wie auch für die Implementierung in ausländischen Unternehmen, die sich auf dem chinesischen Wachstumsmarkt nachhaltig positionieren möchten. Im Folgenden sollen daher – nicht zuletzt unter Berücksichtigung der aktuellen politischen Debatte in der Bundesrepublik Deutschland¹³ – die meistverbreiteten sog. *materiellen* Modelle im Überblick dargestellt werden.¹⁴ Gemein ist

verabschiedet, in denen die angestrebte Entwicklung des Landes vorgezeichnet wird und an denen sich die Politik der kommenden Jahre auch faktisch orientiert.

¹⁰ Vgl. insoweit auch Richter, Steffen, *Mehr Harmonie*, Online-Ausgabe der Zeitung DIE ZEIT, 16. Oktober 2007 (online abrufbar unter <http://www.zeit.de/online/2007/42/china-partekongress>).

¹¹ Sūnzǐ (孫子 / 孙子 „Meister Sun“), geboren um 500 v. Chr. in Wu, war ein chinesischer Militärgeneral, Kriegsstrategie und Philosoph.

¹² „Damit die Truppen mehr Beute machen, benötigen sie einen angemessenen Anteil daran. (...) Und der General, der versteht, wie man Truppen einsetzen muss, ist Herr über das Schicksal seiner Leute und die Zukunft des Landes.“ Sun Tzu, *The Art of War*, 10, Übersetzung von Arthur Waley, Publishing House: Foreign language teaching & research press, Sprachen: Chinesisch & Englisch.

¹³ Es stehen sich in dieser Debatte vornehmlich das Modell des „Deutschlandfonds“ der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD) sowie das Direktbeteiligungsmodell der „Betrieblichen Bündnisse für soziale Kapitalpartnerschaften“ der Christlich Demokratischen Union Deutschlands / Christlich Sozialen Union Deutschlands (CDU/CSU) gegenüber.

¹⁴ Die sog. *immateriellen* Modelle, wobei zuvörderst die Einrichtung des Betriebsrates sowie die Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat zu nennen sind, bleiben im Rahmen dieser Analyse außen vor, da hierbei

diesen materiellen Beteiligungsmodellen jedenfalls, dass sie auf der Gewährung von finanziellen Vorteilen für die Mitarbeiter in Form von Erfolgs- und/oder Kapitalbeteiligung gründen.¹⁵

1. Erfolgsbeteiligung (*profit sharing*)

Dieses vor allem in Frankreich, Japan und den USA sehr weit verbreitete Modell¹⁶ basiert auf der direkten Beteiligung der Mitarbeiter am erwirtschafteten Gewinn, gewöhnlich in Form einmalig gezahlter Boni, Tantiemen, Prämien oder Provisionen.

Vorteile dieses Beteiligungsmodells sind dessen einfache Handhabung sowie Publizität für die Mitarbeiter. Die Nachhaltigkeitsfunktion dieses Beteiligungsmodells – als Kriterium für die Übertragbarkeit auf die Volksrepublik China – erscheint hingegen wenig überzeugend. Gerade der Charakter der Gewinnbeteiligung als Lohnzahlung bedingt zugleich deren Austauschbarkeit, so dass eine Identifikations- und Bindungswirkung als Synonym für Nachhaltigkeit mangels Investition eigenen Privatvermögens seitens der Mitarbeiter wegfallen würde.

2. Kapitalbeteiligung (*share based schemes / equity participation*)

Im Gegensatz hierzu werden die Mitarbeiter bei der Kapitalbeteiligung zu Kapitalgebern und damit Miteigentümern in ihrem Unternehmen. Finanziell werden sie über ihren Kapitalanteil am Unternehmensergebnis beteiligt. Grundsätzlich bieten sich den Unternehmen zur praktischen Umsetzung zwei Möglichkeiten: Die direkte sowie die indirekte Beteiligung, wobei bei letzterer klassischerweise eine (stille) Beteiligungsgesellschaft gegründet wird, die sich wiederum direkt am Unternehmen beteiligt.

Die rechtliche Zulässigkeit der praktischen Umsetzung solcher Kapitalbeteiligungsmodelle in Deutschland wurde durch die Anerkennung so genannter „Mitarbeiter- und Managermodelle“ durch den Bundesgerichtshof in zwei Entscheidungen aus dem Jahre

zum einen thematisch zu weitgehend auf die arbeits- und gewerkschaftsrechtliche Besonderheiten in der Volksrepublik China eingegangen werden müsste.

Zum anderen muss zum jetzigen Zeitpunkt nach der Analyse von Geffken auf Grundlage von Untersuchungen chinesischer Soziologen von der Annahme ausgegangen werden, dass nur etwa 5 % (!) der chinesischen Arbeitnehmer es als klassische Aufgabe der Gewerkschaften ansehen, die Interessen der Arbeiter zu vertreten. Die überwiegende Mehrheit geht von völlig anders gearteten Aufgaben und Funktionen aus, wie z. B. der Aufgabe, Freizeitaktivitäten zu organisieren, verbilligte Kinokarten zu verteilen usw. Diese Sichtweise hat zum einen ihren historischen Grund in der Rolle der Gewerkschaften als bloßer „Transmissionsriemen“ der Partei zur Arbeiterklasse vor Beginn der sog. Modernisierung. Zum anderen aber beruht diese Einstellung auch auf konkreten Erfahrungen: Bisher haben die offiziellen chinesischen Gewerkschaften nur wenig für die Vertretung der Interessen der Beschäftigten in den Betrieben getan. Selbst bei der Wahrnehmung relativ einfacher gewerkschaftlicher Funktionen (wie etwa der Rechtsberatung) erfüllen sie immer noch nicht die ihnen eigentlich zukommenden Aufgaben. Vgl. Geffken, Rolf, *Der Preis des Wachstums – Arbeitsbeziehungen & Arbeitsrecht in der Volksrepublik China*, (VSA-Verlag, Hamburg, 2005), 88 ff. (Fn. 15).

¹⁵ Die Definitionen lehnen sich an die Begrifflichkeiten im PEPPER Report an (Vgl. *The PEPPER Report: „Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results“*, published by the European Communities / Union (EUR-OP/OOPEC/OPOCE) (December 31st, 1991).

¹⁶ Vertiefend hierzu Volz, Peter, *Mitarbeiterbeteiligung in Europa, Japan und den USA – Staatliche Rahmenbedingungen für finanzielle Beteiligungsmodelle*, Dokumentation im Auftrag der Friedrich Ebert Stiftung, Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik, 2007.

2006 festgestellt.¹⁷ Bei diesen Personalführungskonzepten werden den Geschäftsführern und/oder verdienten Mitarbeitern einer GmbH Minderheitsbeteiligungen an der Gesellschaft übertragen. Dies geschieht entweder unentgeltlich oder gegen einen günstigen, meist an dem Nennwert des Anteils orientierten Preis. Zugleich wird vereinbart, dass der Anteil zurück übertragen werden muss, wenn der Geschäftsführer bzw. Mitarbeiter aus dem Unternehmen ausscheidet. Dies hat ebenfalls unentgeltlich bzw. zu dem für den Erwerb gezahlten Preis und ohne Rücksicht auf etwaige Wertsteigerungen zu geschehen. Auf diesem Wege erhalten die Manager bzw. Mitarbeiter den Status von „Mitgesellschaftern“ und die Manager können sich in der Außendarstellung sogar „geschäftsführender Gesellschafter“ nennen. Über die jährlichen Gewinnausschüttungen werden sie an dem von ihnen miterzielten wirtschaftlichen Erfolg ihres Unternehmens beteiligt. Sinn dieses Modells ist es, die Motivation des Geschäftsführers und der Mitarbeiter zu stärken, sie an das Unternehmen zu binden und – bei den Mitarbeitermodellen – für andere Mitarbeiter einen Anreiz zu schaffen, durch loyales Verhalten ebenfalls in den Genuss einer solchen Gesellschafterstellung zu kommen.

Rechtliche Grundlage für die Implementierung und Umsetzung vergleichbarer Kapitalbeteiligungsmodelle in der Volksrepublik China wären die §§ 67 und 68 des am 01. Oktober 2007 in Kraft getretenen Sachenrechtsgesetzes der Volksrepublik China.¹⁸ Hiernach können Mitarbeiter eines chinesischen Unternehmens künftig unter dem Schutz dieses Gesetzes Eigentumsanteile an einem Unternehmen erwerben und auf Dauer die Früchte dieser Beteiligungen ernten. Hierzu heißt es im Originaltext:

第六十七条 国家、集体和私

人依法可以出资设立有限责任公司、股份有限公司或者其他企业。国家、集体和私人所有的不动产或者动产,投到企业的,由出资人按照约定或者出资比例享有资产收益、重大决策以及选择经营管理者等权利并履行义务。

第六十八条 企业法人对其不

动产和不动产依照法律、行政法规以及章程享有占有、使用、收益和处分的权利。

¹⁷ Vgl. BGHZ 164, 107-116 und BGHZ 164, 98-107. Der Bundesgerichtshof stellte in diesen Entscheidungen fest, dass diese Modelle – in Abgrenzung zur Anwendung so genannter „Hinauskündigungsklauseln“, die nach ständiger Rechtsprechung des Bundesgerichtshofes grundsätzlich wegen Verstoßes gegen die guten Sitten gemäß § 138 Absatz 1 BGB nichtig sind (Vgl. bspw. BGH NJW 2004, 2013) – aufgrund der sachlichen Rechtfertigung der in ihnen vorbehaltenen Rückübertragung der Gesellschaftsanteile rechtlich wirksam seien. Dabei gingen die Richter davon aus, dass die Geschäftsführer und Mitarbeiter ihre Gesellschafterstellungen nur treuhänderähnlich halten und dass sie kein berechtigtes Interesse haben, auch nach ihrem Ausscheiden noch an der Gesellschaft beteiligt zu sein. Die weitgehend risikolose Mitgliedschaft bei Erwartung erheblicher Beteiligung am Erfolg des Unternehmens durch Gewinnausschüttungen rechtfertigt diese für alle Teile vorteilhafte und von der Dispositionsfreiheit des Gesetzes getragene Gestaltung.

¹⁸ Siehe Fußnote 6.

§ 67: *Staat, Kollektive und Privatpersonen können nach dem Recht mit Investitionen Gesellschaften mit beschränkter Haftung, Aktiengesellschaften und andere Unternehmen errichten. Wenn dem Staat, Kollektiven oder Privatpersonen gehörende unbewegliche oder bewegliche Sachen in Unternehmen investiert werden, genießen die Investoren entsprechend den Vereinbarungen oder im Verhältnis der Investitionen Rechte insbesondere auf die Nutzungen des Vermögens, auf [Beteiligung an] wichtigen Entscheidungen und an der Auswahl der Betriebsmanager, und sie erfüllen [entsprechende] Pflichten.*

§ 68: *Unternehmen (wörtlich: „juristische Personen in Form von gewinnorientierten Unternehmen“) haben das Recht, ihre unbeweglichen und beweglichen Sachen gemäß den Gesetzen, den Verwaltungsrechtsnormen und ihren [eigenen] Satzungen zu besitzen, zu gebrauchen, die Nutzungen aus ihnen zu ziehen und über sie zu verfügen.*

Damit ist es auch Mitarbeitern von in China tätigen Unternehmen künftig ausdrücklich gestattet, direkt Belegschaftsaktien oder GmbH-Anteile ihres arbeitgebenden Unternehmens unter dem Schutz eigentumsrechtlicher Bestimmungen zu erwerben, nachdem im Jahr 2006 bereits entsprechende steuerrechtliche Regelungen zur Versteuerung von Aktienoptionen für Belegschaften erlassen wurden.¹⁹

Freilich bleiben dabei die grundsätzlichen Risiken von Kapitalbeteiligungsgesellschaften bestehen: So gehen die Mitarbeiter bei allen Beteiligungen am Kapital das doppelte Risiko ein, im Falle der Insolvenz ihres Unternehmens nicht nur den Arbeitsplatz, sondern auch ihre Beteiligung zu verlieren. So mögen Erfahrungen in deutschen Betrieben wie *Behrens*²⁰ (sog. Ahrensburger Modell) oder *Porst*²¹ die These stützen, dass die so genannten Partnerschaftsunternehmen „Schönwetterbetriebe“ seien: Solange das Unternehmen floriert, sind typischerweise eine besonders hohe Motivation der Mitarbeiter und eine anomal geringe Konflikthanfälligkeit der Beziehungen zwischen Unternehmensleitung und Belegschaft festzustellen. Sobald das Unternehmen in die Krise gerät, schlägt die Stimmung dagegen in das direkte Gegenteil um. Die Mitarbeiter fühlen sich mit ihren Ersparnissen in einer „Mausefalle“ gefangen; die Folgen sind Unruhen und Spannungen, wie sie im Normalunternehmen erst unter sehr viel dramatischeren Umständen (Gefahr von Massenentlassungen u. Ä.) entstehen.²² Vermeintlich noch schwerer als die Zweifel an den sozialpsychologischen Vorzügen der Mitarbeiterbeteiligung wiegen die Bedenken gegenüber ihrer Systemverträglichkeit.²³ Im Kern läuft sie darauf hinaus, dass die Unternehmen eine Finanzierungsquelle außerhalb des Kapitalmarkts erhalten. Sie kann sich also tendenziell ähnlich negativ auf die Entwicklung einer leistungsfähigen Nachfrage nach Risikokapital am organisierten Kapitalmarkt auswirken, wie es die an anderer Stelle

¹⁹ Hasbargen, Ulrike / Schmitt, Britta / Kiesel, Hanno, *Internationale Mitarbeiterentsendung und Besteuerung von Aktienoptionen nach dem aktuellen Entwurf des BMF-Schreibens zur steuerlichen Behandlung des Arbeitslohns nach DBA*, iStR 2006, 257-262 (258).

²⁰ Dieses Modell wird ausführlich vorgestellt in Meyer, Jörn-Axel, *Mitarbeiterbeteiligung in KMU – State of the Art, Meinungen und Bewertungen*, (Josef EUL Verlag, Lohmar, 2009) 13 f.

²¹ Vgl. zum Scheitern dieses Modells exemplarisch: Müller, Mario, *Photo Porst – grandios gescheitert*, Frankfurter Rundschau, 26. Juni 2009 (online abrufbar unter http://www.fr-online.de/in_und_ausland/wirtschaft/dossiers/dossier_kapital_in_arbeiterhand/1812768_Mitarbeiterbeteiligung-Photo-Porst-grandios-gescheitert.html).

²² Reuter, Dieter, *Verbesserung der Risikokapitalausstattung der Unternehmen durch Mitarbeiterbeteiligung?*, NJW 1984, 1849 (1853).

²³ Dazu Reuter, Dieter, *Gibt es eine arbeitsrechtliche Methode?*, in: Dieterich, Thomas / Gamillscheg, Franz / Wiedemann, Herbert (Hrsg.), *Festschrift für Marie Luise Hilger und Hermann Stumpf*, (Verlag C.H. Beck, München, 1983), 576 f.

kritisierten vielfältigen Maßnahmen der Gesellschaftspraxis zur Verhinderung publikumsoffener Unternehmensträger tun.²⁴

Diese Erwägungen führten in den vergangenen Jahren in Deutschland auch zu einer politischen Debatte über die nähere Ausgestaltung solcher Kapitalbeteiligungsmodelle, denen gemeinhin aufgrund ihrer Identifikationswirkung der Vorzug vor reinen Erfolgsbeteiligungsmodellen gegeben wird. Probleme mit dem hohen bürokratischen Aufwand, der betrieben werden muss, um beispielsweise Rückkaufmodelle für den Fall des Ausscheidens von Mitarbeitern aus dem Unternehmen zu entwickeln und umzusetzen, sind ebenso Bestandteil dieser Diskussion wie die Frage, wie auf das Auseinandergehen der privaten Einkommensverhältnisse einerseits und der Kapitalerträge von Unternehmen andererseits reagiert werden könne. Im Fokus der Diskussion stehen dabei zum einen das Modell des Deutschlandfonds und zum anderen das Direktbeteiligungsmodell des Investivlohns.

3. „Deutschlandfonds vs. Investivlohn“

Das Modell des so genannten Deutschlandfonds²⁵ sieht vor, dass Mitarbeiter, Unternehmen und Fonds in einem dreistufigen Modell zusammenarbeiten:

- 1) Das Unternehmen stellt seinen Mitarbeitern Mittel für die Beteiligung am Fonds zur Verfügung, die nicht von Lohn- oder Gehalt abgezweigt werden.
- 2) Die Mitarbeiter des Unternehmens beteiligen sich am Deutschlandfonds. Jeder Mitarbeiter erhält also Anteile an dem Fonds. Er profitiert von Zinsen und Wertsteigerung.
- 3) Der Deutschlandfonds legt die gesammelte Anlagesumme der Mitarbeiter eines Unternehmens in diesem Unternehmen an. Dafür zahlt das Unternehmen Zinsen an den Fonds. Das Geld wird in der Bilanz des Unternehmens wie Eigenkapital behandelt. Das stärkt den Betrieb und hilft, Arbeitsplätze zu sichern.

Ziel dieses Deutschlandfonds ist es, unabhängig von der Unternehmensform die Möglichkeit zu haben, sich am eigenen Unternehmen und seiner wirtschaftlichen Entwicklung zu beteiligen, dabei jedoch das Verlustrisiko für die Arbeitnehmer zu minimieren. Der Praktikabilität dieses Modells steht allerdings ein hohes Maß an Abstraktheit und Anonymität gegenüber: Die Beteiligung über einen Deutschlandfonds nimmt der Kapitalbeteiligung die Identifikationswirkung und arbeitet, ähnlich wie die Erfolgs- bzw. Gewinnbeteiligungsmodelle, einzig mit einer finanziellen Komponente. Aus diesem Grund erscheint eine Übertragbarkeit auf die Volksrepublik China unter Beachtung des Primats der Nachhaltigkeit nur begrenzt sinnvoll.

Dem Modell des Deutschlandfonds steht das Direktbeteiligungsmodell des Investivlohns²⁶ gegenüber: Hierbei bekommen die Mitarbeiter die Möglichkeit, sich lohnsteuerbegünstigt direkt am eigenen Unternehmen zu beteiligen. Die politische Kernaussage dieses Modells lautet: „Durch Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft sind die Beschäftigten in immer stärkerem Maße betroffen. Eigentum erleichtert die Anpassung an diese

²⁴ Reuter (Fn. 22).

²⁵ *Deutschlandfonds für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – Eckpunkte für mehr Mitarbeiterbeteiligung*, Bericht der gemeinsamen „Arbeitsgruppe Mitarbeiterbeteiligung“ von SPD-Parteivorstand und SPD-Bundestagsfraktion, Juni 2007 (online abrufbar unter http://www.spdfraktion.de/cnt/rs/rs_datei/0_8487.00.pdf).

²⁶ *Betriebliche Bündnisse für soziale Kapitalpartnerschaften – Vorstellung des Direktbeteiligungsmodells der Christlich Demokratischen Union Deutschlands / Christlich Sozialen Union Deutschlands (CDU/CSU)* (online abrufbar unter <http://www.cdu.de/doc/pdfc/070629-eckpunktepapier-kapitalpartnerschaften-cdu-csu.pdf>).

Veränderungen und stärkt die Unabhängigkeit des Einzelnen. Deshalb sollte die Bildung von personenbezogenem und privatem Eigentum vor allem am Produktivvermögen für möglichst viele gefördert werden. Soziale Kapitalpartnerschaften (in Form von Mitarbeiterbeteiligungen) sind ein Weg dies zu tun.“

Der theoretische Ansatz des Investivlohnmodells im Sinne eines „Betrieblichen Bündnisses für soziale Kapitalpartnerschaften“ mag unter Beachtung der neuen eigentumsrechtlichen Entwicklungen in der Volksrepublik China, aber auch in Anbetracht der besonderen sozialpolitischen Gegebenheiten am ehesten als Vergleichsmodell herangezogen werden können. Auf diesem Wege könnten Arbeitnehmer durch Beteiligung am Produktivvermögen und unabhängig davon, ob dies durch Belegschaftsaktien, stille Beteiligungen oder Genossenschaftsanteile geschieht, als direkte Miteigentümer des arbeitgebenden Unternehmens auf dem Weg in die Zukunft „mitgenommen“ werden.

III. Fazit

Die in Deutschland praktizierten, wie auch die weiteren in der Diskussion befindlichen Theoriemodelle zur Mitarbeiterbeteiligung können Möglichkeiten darstellen, eine vom Prinzip der Nachhaltigkeit geprägte rechtliche, wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung in der Volksrepublik China positiv zu unterstützen. Inwieweit bei einer solchen Entwicklung jedoch auch die Angst der Arbeitnehmer in China vor dem dargestellten Risiko des „unverschuldeten“ Verlustes des Eigentums ein Hindernis darstellen mag oder von Unternehmensseite Vorbehalte im Hinblick auf eine drohende Aufweichung traditioneller Hierarchien bestehen mögen, muss in Anbetracht der Neuheit des chinesischen Eigentumsrechts zunächst abgewartet werden. So kann zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht angemessen beurteilt werden, wie sich das chinesische Verständnis von Privateigentum in der Rechtswirklichkeit tatsächlich entwickeln wird. Möglichweise wird die Entwicklung auch dahin gehen, dass dem Privateigentum in der Volksrepublik China eine ihm immanente Sozialbindung zugeordnet wird, wie dies beispielsweise in Deutschland der Fall ist,²⁷ welche entsprechende Verlustängste relativieren und zugleich eine Akzeptanz der dargestellten Modelle erleichtern könnte. Die Nachhaltigkeitswirkung des auch in der Volksrepublik China seit dem Jahr 2004 verfassungsrechtlich geschützten Privateigentums²⁸ mag jedenfalls durch ein stärkeres Wissen um seine soziale Relevanz nur gestärkt werden.

²⁷ Artikel 14 Absatz 2 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 100-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch das Gesetz vom 29. Juli 2009 (BGBl. I S. 2248) geändert worden ist.

²⁸ Art. 13. der Verfassung der Volksrepublik China lautet: „Das gesetzmäßige private Eigentum der Bürger ist unverletzlich. (...) Diese Formulierung wurde durch den 23. Verfassungszusatz vom 14. März 2004 in die Verfassung aufgenommen. (Vgl. Verfassung der Volksrepublik China, angenommen auf der fünften Tagung des V. Nationalen Volkskongresses am 4. Dezember 1982 und zuletzt geändert durch die achtzehnten bis einunddreißigsten Verfassungszusätze vom 14. März 2004 im Rahmen der zweiten Tagung des X. Nationalen Volkskongresses).