



„Das Sevilla-Manifest“ (Auszug)

Angenommen vom EGB-Kongress, Sevilla, 21.-24. Mai 2007

Bessere Bedingungen für die Europäischen Betriebsräte (EBR)

3.19 Die intensive Aktivität von transnationalen Unternehmen macht die Rolle der Europäischen Betriebsräte zunehmend wichtiger. Deshalb fordert der EGB weiterhin eine Revision der EBR-Richtlinie:

- Die Effektivität und die Arbeitsbedingungen der EBR müssen verbessert werden. Das bezieht sich besonders auf das Informations-, Konsultations- und Verhandlungsrecht vor Entscheidungen der Unternehmen und auf die Anerkennung von Gewerkschaften sowie auf die Aufklärung über das Recht des EGBs seine Rechte gegenüber der Unternehmensführung mit Hilfe von (zügigen) Gerichtsverfahren auf Kosten des Unternehmens geltend zu machen.
- Das Recht der Gewerkschaftsvertreter und der Experten, an Sitzungen teilzunehmen, muss sichergestellt werden, vor allem zur Unterstützung des Besonderen Verhandlungsgremiums bei seiner Verhandlungsführung und bei EBR-Treffen mit der zentralen Führungsebene. Dieses Recht wird schon in der SE-Richtlinie geregelt, die lange nach der EBR-Richtlinie angenommen wurde.
- Die anhaltende Unterrepräsentation der Frauen in dem Besonderen Verhandlungsgremium und in den EBR sowie deren gewählten Gremien muss angegangen werden. Außerdem berücksichtigen die EBR-Politiken die Gleichstellung zwischen den Geschlechtern nicht zu genüge.
- Rechtliche Probleme und Unklarheiten sollten ausgeräumt werden, z.B. 50:50 Joint Ventures, maximale Anzahl von Sitzen, der Mangel an Vorkehrungen hinsichtlich Neuverhandlungen und der Annahme von Vereinbarungen.
- Die EBR-Richtlinie sollte auch auf kleinere multinationale Unternehmen mit 500 Arbeitnehmern angewendet werden.
- Wenn das zentrale Management Verhandlungen mit dem Besonderen Verhandlungsgremium innerhalb von sechs Monaten ablehnt, sollten ergänzenden Bestimmungen in Kraft treten.

- Die Tatsache, dass es schon mehr als 11 000 EBR-Vertreter in beinahe 800 multinationalen Unternehmen gibt, bedeutet, dass zusätzliche Bemühungen nötig sind, um die EBR zu unterstützen.

3.20 Der EGB unternimmt folgende Schritte:

- Unterstützung der Europäischen Industrieverbände, um die Aktionen zur Gleichstellung der Geschlechter in Hinblick auf Bildungsprogramme und die fachliche Kompetenz der EBR-Vertreter zu verbessern sowie Netzwerke zu fördern und eine ständige Überwachung von Vereinbarungen durch bestehende Datenbanken zu stützen.
- Unterstützung der Bemühungen der Europäischen Gewerkschaftsverbände in Bezug auf qualitative Neuverhandlungen von Vereinbarungen und die Ausweitung auf alle betroffenen multinationalen Unternehmen.
- Verbesserung der potentiellen Synergie durch die Verstärkung der Beziehung zwischen EBR und den Gewerkschaften, mit Hilfe einer Reihe von Initiativen unter Zustimmung der Europäischen Gewerkschaftsverbände mit dem Ziel, positive Gestaltung von Restrukturierungen der Unternehmen und Mobilität zu erreichen, basierend auf spezifischen Vorgehensweisen und Erfahrungen, um allgemeine Referenzmodelle zu schaffen.
- In der Präambel der Richtlinie die Bedeutung der Förderung von Geschlechterdemokratie in den EBR zu erwähnen, während nicht aus den Augen verloren werden sollte, dass der EGB und seine Mitgliedsorganisationen noch immer viel in diesem Bereich tun müssen.

Mehr europäische Arbeitnehmerbeteiligung

3.21 Die Finanzmärkte werden heute von liberalem Denken dominiert, demnach existieren Unternehmen einzig und allein zum Nutzen ihrer Aktionäre und Investoren. Aus diesem Grund müssen sich immer mehr Unternehmen in der Öffentlichkeit rechtfertigen. Aber die Finanzmarktskandale der letzten Jahre haben deutlich gezeigt, dass die Korrektheit und Transparenz im Management von Unternehmen ein Thema für alle ist, die mit der Zukunft der Unternehmen verbunden sind. Das wachsende Interesse an unternehmerischer und sozialer Verantwortung zeigt, dass liberale Systeme und deren Nutzen in Frage gestellt werden.

3.22 Um dem Liberalismus auf den Finanzmärkten entgegenzuwirken, muss eine Änderung bei der spekulativen Logik erfolgen, die viele heutige Finanzinstrumente kennzeichnet. In diesem Zusammenhang sollte die Rolle von Private-Equity Fonds kritisch hervorgehoben werden, um die

Grundsätze von Transparenz und die Notwendigkeit einer zunehmenden Demokratisierung der Wirtschaft zu stärken und um die Macht der Kapitalmärkte zur Kontrolle von Unternehmen zu begrenzen.

3.23 Da die wiederholt zu Sprache gebrachte Besorgnis der EZB und anderer finanzieller Institutionen bezüglich der Tätigkeiten der Hedge Fonds und Private-Equity Fonds, die sogar zu Äußerungen wie "Risiko einer Systemkrise" geführt haben, die Wirtschaft belasten, fordert der EGB die Kommission auf, gemäß ihrem Aktionsplan zur Modernisierung des Gesellschaftsrechts und der Entscheidungsstrukturen im Unternehmen so schnell wie möglich einen Gesetzesvorschlag vorzulegen, der darauf abzielt, die von den professionellen Anlegern gelieferten Informationen bezüglich ihrer Investitions- und Abstimmungspolitik zu untermauern.

3.24 Gleichzeitig ist es wichtig die strategischen Instrumente für ein besseres Verständnis der Hedge Fonds und der Private-Equity Industrie sowie der Hinweise auf Corporate governance zu entwickeln.

3.25 Es sollte weder den Managern und Investoren - noch der Europäischen Kommission - alleine überlassen werden, zu definieren, was Unternehmen zur Gesellschaft beitragen. Die Arbeitnehmerbeteiligung liegt nicht im Ermessen der Arbeitgeber. Sie ist eine öffentliche Angelegenheit und kann politisch erzwungen werden, auch gegen den Willen von Arbeitgebern und Investoren. Was gebraucht wird, ist ein Rahmen, in dem sich andere gesellschaftliche Gruppen - nicht lediglich die Kapitaleigner - organisieren können um ihre Interessen gegenüber den Unternehmen artikulieren zu können. Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften spielen eine zentrale Rolle in dieser Angelegenheit, da sie ihre Arbeitsplätze sichern und ihre Lebensqualität sowie ihr Einkommen verbessern wollen.

3.26 Das Recht der Arbeitnehmer auf Information, Anhörung und Mitbestimmung muss so gestaltet sein, dass sie die Unternehmensentscheidungen bezüglich der Übereinkommen mit Private Equity Fonds mit beeinflussen können. Diese Rechte müssen als Schlüsselemente bei der Förderung und Sicherung der Fähigkeit von Unternehmen angesehen werden, langfristigen Mehrwert zu schaffen.

3.27 Die Kommission und die Mitgliedstaaten müssen darauf achten, dass die soziale Verantwortung der Unternehmen alle beteiligten Akteure mit einbezieht, einschließlich der Investmentfonds, die Einfluss auf die Gesellschaften ausüben, in denen sie tätig sind und die sie teilweise leiten. In diesem Zusammenhang hinterfragt der EGB die Anwendung der Richtlinie 2002/14 über Information/Anhörung der Arbeitnehmer in Holdings und verlangt, dass diese Richtlinie überarbeitet werden sollte, falls sie diese Arbeitnehmer nicht betrifft.

3.28 Eine einflussreiche und obligatorische Arbeitnehmerbeteiligung im Wege frühzeitige Information, Konsultation, Beteiligung und Tarifverhandlungen garantiert ein europäisches Sozialmodell, das das Leben und die Arbeit der europäischen Bürger bestimmt: Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer sollten eine Reihe von Rechten

beinhalten, einschließlich der besseren Unterrichtung und Anhörung aller Arbeitnehmer, sowohl der in den kleinsten wie in den größten Unternehmen (wobei Unterrichtung rechtzeitig erfolgen und Konsultationen in begründete Stellungnahmen münden sollten, bevor Entscheidungen getroffen werden, einschließlich bei Restrukturierungen, wo die Rechte der Arbeitnehmer zur Information und Konsultation oder der Zugang zu externen Beratern garantiert werden muss, bevor die Planung zu Restrukturierungsmaßnahmen einsetzt). Dies sind Mechanismen, die den gesellschaftlichen Zusammenhalt fördern, und die den Reichtum und die Kapazität einer zivilen Gesellschaft widerspiegeln, den Herausforderungen der Globalisierung zu begegnen und um zufrieden stellende Lösungen auf Unternehmensebene zu erreichen. Gewerkschaften erwarten die Unterstützung der europäischen Politik für einen solchen Ansatz. Grundrechte und die Gesetzgebung auf europäischer Ebene sollen sicherstellen, dass Arbeitnehmer gleichberechtigt mit dem Arbeitgeber verhandeln können und dabei auf die Unterstützung der Gewerkschaften zählen können. Aus diesem Grund fordert der EGB die Europäische Kommission auf, einen europäischen Standard mit gesetzlichen Regelungen für die Arbeitnehmerbeteiligung zu entwickeln, der auf Bestimmungen basiert, die bereits in anderen EU-Richtlinien existieren. Der heutige Zustand der diesbezüglichen Regelungen kann als ungeeignet bezeichnet werden und muss verbessert werden.

3.29 Der EGB würde eine Debatte über ein europäisches Grundrecht begrüßen, das jene Unternehmensentscheidungen beeinflusst, die Arbeitnehmerinteressen beinhalten. Europäische Politik sollte die Grundrechte von Bürgern weiterentwickeln, indem dieses in Artikel 137 der Europäischen Verträge begründete europäische Grundrecht eingeführt wird. Dieses Recht kann von einschlägigen Bestimmungen der Europäischen Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte von 1989 und dem Grundrecht auf Information und Konsultation in Artikel II-87 des Europäischen Verfassungsentwurfs abgeleitet werden. Eine solche Überlegung kann auf einschlägigen Grundrechten einiger EU-Länder, wie Deutschland, Finnland, Frankreich, Italien, die Niederlande, Portugal und Slowenien Bezug nehmen, wo Arbeitnehmer Unternehmensentscheidungen beeinflussen können.

3.30 Der EGB erwartet von Arbeitgebern und EU-Institutionen ein besseres Verständnis für den engen Zusammenhang zwischen der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der europäischen Marktwirtschaften und einer einflussreichen und obligatorischen Beteiligung von Arbeitnehmern. Europäische Unternehmen, die auf globaler Ebene wettbewerbsfähig sein wollen, müssen eine enge Verbindung mit ihren Arbeitnehmern suchen, da menschliche Ressourcen immer noch der wichtigste Erfolgsfaktor sind. Typische Elemente dabei sind die Annahme der Grundrechte und Arbeitsprinzipien, offene und transparente Informationen für Arbeitnehmer und ihre Vertreter sowie Mitbestimmung auf Unternehmensebene, im Verwaltungsrat oder in Aufsichtsräten. Die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen hängt von der Fähigkeit und Bereitschaft der Unternehmen ab, Arbeitnehmer in die Entwicklungs- und Innovationsaktivitäten mit einzubeziehen.

3.31 In Hinsicht auf Innovationen sind Arbeitnehmer als größte Ressource des Unternehmens unterbewertet. Arbeitnehmer nutzen ihre Kenntnisse, um neue Produkte und Dienstleistungen zu schaffen. Ihre Kenntnisse und ihre Erfahrung sind oft eine wichtige Quelle der Innovation. Mit anderen Worten, verläuft Arbeitnehmerinnovation von unten nach oben. Im Zusammenhang mit Arbeitnehmerinnovation, wird die Entwicklung von Ideen, deren Ausführung und deren Wert nicht nur von einer kleinen Gruppe wie Ingenieuren und anderen Fachkräften entwickelt, sondern gründet sich auf systematisches Zusammenwirken aller Arbeitnehmergruppen. Der Nutzen für das Unternehmen kann sich in barer Münze auszahlen, zum Beispiel durch einen höheren Umsatz oder positiven Bilanzzahlen, oder aber in immateriellen Werten, wie größerer Zufriedenheit in der Arbeit, weniger Stress und so weiter.

3.32 Die Innovationspolitik der Zukunft sollte also eine Strategie enthalten, die einen bestmöglichen Rahmen für Arbeitnehmer liefert, ihr schöpferisches Potential auszuwerten, sobald die Frage des geistigen Eigentums der Arbeitnehmer geregelt ist. Außerdem ist es wichtig, dass ein ausgedehntes Schulungs- und Weiterbildungssystem allgemeines Wissen und praxisorientiertes Lernen verbindet und die Entwicklung von Arbeitnehmerinnovationen unterstützt.

3.33 Der Arbeitnehmeraspekt ist besonders relevant, wenn es um benutzerorientierte Innovation geht. Die Mehrheit aller europäischen Unternehmen tun sich bei Forschungsausgaben nicht übermäßig hervor. Es sind vorwiegend kleine und mittlere Unternehmen mit einer Ausrichtung auf die Entwicklung neuer Produkte und auf die und Anpassung von Produkten und Dienstleistungen an die Nachfrage des Marktes. In diesem Zusammenhang spielen die Erfahrungen der Arbeitnehmer mit den Kunden und Lieferanten eine große Rolle. Initiativen auf dem Gebiet der Innovation müssen deshalb die Arbeitnehmer als Faktor in den Prozess mit einbeziehen.

3.34 Der EGB wird die Kommission ermutigen, arbeitnehmergetriebene Innovationen in ihren Überlegungen zu einer europäischen Innovationspolitik mit einzuschließen und als sektorübergreifende Priorität in die Industriepolitik der EU einzuarbeiten. Arbeitnehmergetriebene Innovationen unterstützen den Einfluss von Arbeitnehmern am Arbeitsplatz und haben eine Zusammenarbeit auf allen Ebenen innerhalb des Unternehmens zur Folge. Es ist deshalb weise, das Thema der arbeitnehmergetriebenen Innovationen und ihre Einbettung in Tarifverhandlungen mit europäischen Arbeitgebern im Sozialdialog aufzunehmen.

Corporate governance

3.35 Ein soziales Europa braucht Unternehmen, die nicht nur den Aktionären und Märkten, sondern auch anderen gesellschaftlichen Gruppen dienen. Sie sollten so aufgebaut sein, dass die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit, die sozialen Interessen und ökologische Anforderungen ausbalanciert sind. Die Struktur und die Funktionen solcher

Unternehmen müssen dazu so transparent wie möglich sein. Aus diesem Grund sind Minderheitsaktionärsrechte, interne und externe Prüfungen und Transparenz der Managergehälter so notwendig wie niemals zuvor, besonders nach den Skandalen in Europa sowie weltweit. Es ist auch wünschenswert, dass Unternehmensführungsprinzipien der OECD in allen Europäischen Ländern eingeführt werden. Außerdem können Arbeitnehmergewinnbeteiligungssysteme im Unternehmen, tarifvertraglich geregelt und auf freiwilliger Basis, der Verbesserung der Unternehmensführung durch den Einfluss über die Hauptversammlung dienen.

3.36 Arbeitnehmer in grenzüberschreitenden Unternehmen haben gemäß dem europäischen Gesellschaftsrecht die Möglichkeit, ihr Recht auf Information, Konsultation und auf Mitwirkung im Unternehmen auszuüben. Die SE-Richtlinie vom Oktober 2004 liefert eine geeignete Struktur als Beispiel für eine vorbildliche Unternehmensführung. Bezeichnenderweise zeigten Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei der Vereinbarung über Arbeitnehmermitbestimmung in der SE ihre Zustimmung, wenn es um die Arbeitnehmermitbestimmung als Kernelement der europäischen Unternehmensstruktur geht. Gemäß den Vorschriften der SE-Richtlinie sollte als Schlüsselement die Teilnahme durch einen starken SE-Betriebsrat zusammen mit den Arbeitnehmern über die Mitbestimmung in den Aufsichträten und Verwaltungsräten ausgeübt werden.

3.37 Der EGB hat in seinem Aktionsprogramm von Prag im Jahre 2003 ein europäisches Verständnis bezüglich der Ausübung von Arbeitnehmerinteressenvertretungen in Verwaltungs- und Aufsichträten einer europäischen Gesellschaft (SE) gefordert. Damit die Arbeitnehmer diese neuen Verantwortungen annehmen und eine Verbesserung erzielen können sind bestimmte Qualifikationsmaßnahmen und Netzwerke für den Meinungsaustausch notwendig. Der EGB sollte das Konzept einer *„Akademie für Arbeitnehmervertreter auf der Vorstandsebene“* prüfen sowie von Trainingszentren der nationalen Mitgliedsorganisationen und der betroffenen Europäischen Gewerkschaftsverbände. Der EGB bestätigt, dass er sich verpflichtet, die Schaffung eines Europäischen Fonds in Zusammenarbeit mit den Europäischen Gewerkschaftsverbänden zu erwägen, damit ein bestimmter Teil der Tantiemen der Arbeitnehmervertreter im Verwaltungs- bzw. Aufsichtsrat der SE abgeführt werden kann.

3.38 Es sollte für die Öffentlichkeit transparent sein, ob die Regelung der Arbeitnehmermitbestimmung in einer SE im Einzelfall korrekt erfolgt ist. So wird die Europäische Kommission beauftragt, ein genaues SE-Register zu erstellen, das nicht nur die erforderlichen Unternehmensdaten enthält, sondern auch feststellt ob eine Vereinbarung mit den Arbeitnehmern existiert und in welchen Bereichen. Der EGB ist besorgt; da zahlreiche SEs zugelassen wurden, jedoch ohne Vereinbarung mit den Arbeitnehmern gemäß der SE-Richtlinie. Die Gründer haben behauptet, dass es zum Zeitpunkt der Einrichtung keine Arbeitnehmer gab. Weil es auf der EU-Ebene keine Bestimmungen über Neuverhandlungen gibt, konnte es zu SEs ohne Arbeitnehmermitbestimmung kommen, bei denen die

Arbeitnehmer erst nach der Gründung der SE eingestellt wurden. Die EU-Kommission wird dazu aufgerufen diese Gesetzeslücke zu schließen.

3.39 Der EGB möchte das Ziel der Harmonisierung des Europäischen Gesellschaftsrechts beibehalten und plädiert auch für einen europäischen Rahmen, der die Rolle der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat festlegt. Dabei sollten die vom Europäischen Parlament in Bezug auf die Unternehmensführung erarbeiteten Leitlinien berücksichtigt werden. Außerdem sind Schritte notwendig, um die 14. Richtlinie zur grenzüberschreitenden Verlagerung von Unternehmenssitzen zu vervollständigen, wenigstens mit dem gleichen Standard wie in den Regelungen der SE-Richtlinie. Die Europäische Gesetzgebung muss sicherstellen, dass keine Gesetzeslücken vorhanden sind, die Unternehmen erlauben, bestehende Mitbestimmungsrechte zu umgehen. Der EGB wird verlangen, dass die Europäische Kommission ein Verfahren schafft, der das Prinzip der "Übertragbarkeit" bereits existierender Mitbestimmungsrechte im Falle einer Verlagerung des Unternehmens oder Teile davon, garantieren. Insbesondere das in der SE-Richtlinie definierte „Vorher/ Nachher“-Prinzip, das Arbeitnehmer vor dem Verlust ihrer bestehenden Rechte nach nationalen Regelungen schützt, die schon galten bevor das Unternehmen gemäß europäischem Gesetz seine Struktur oder seinen eingeschriebenen Sitz verlegt, sollte respektiert werden. Eine falsche oder fehlende Definition der Arbeitnehmermitbestimmung, z.B. in einer „Europäischen Unternehmensstatut“, kann sich negativ auf die Arbeitnehmermitbestimmung in den EU-Mitgliedstaaten auswirken. Der EGB fordert die Europäische Kommission deutlich auf, Arbeitnehmerrechte in allen zukünftigen Regelungen im Bereich des europäischen Gesellschaftsrechts zu respektieren.

Soziale Verantwortung der Unternehmen

3.40 Der EGB unterstützt alle Initiativen, die soziale Verantwortung bei Aktivitäten innerhalb europäischer Unternehmen fördern. Insbesondere unterstützt er die OECD Leitlinien für multinationale Unternehmen und Bemühungen, die Effizienz der nationalen Kontaktstellen zu verbessern. Aus diesem Grund unterstützte der EGB auch das Grünbuch der Kommission von 2002. Der EGB betont die Bedeutung eines europäischen Rahmens für verbindliche Kriterien zu Transparenz, Rechenschaftspflicht und Beteiligung der Beschäftigten, ohne die soziale Verantwortung der Unternehmen nicht funktionieren kann: die externe und interne Dimension von sozial verantwortlichem Unternehmenshandeln müssen deckungsgleich sein. Soziale Verantwortung von Unternehmen dehnt die Verpflichtungen der Unternehmen über die selbstverständliche Übereinstimmung mit gesetzlichen und vertraglichen Verpflichtungen aus: Soziale Verantwortung der Unternehmen verlangt die Annahme dieses Verhaltensgrundsatzes samt der damit verbundenen Dimensionen für die Leitung von den Unternehmen. Da im Multi-Stake-Holder Forum der Standpunkt der Unternehmen derzeit überwiegt, wird der EGB alle seine Aktion an diesen Grundsätzen ausrichten, um die ursprüngliche Bedeutung von sozialer Verantwortung der Unternehmen wieder zu beleben und

Beziehungen zu Institutionen und anderen Teilhabern mit einer eher ausgeglichenen Position wiederherstellen.

3.41 Der EGB ist der Ansicht, dass sich bei Unternehmen mit Filialen, Lieferanten und Zulieferer in Drittstaaten, die CSR-Verpflichtungen nicht auf das europäische Gebiet begrenzen dürfen, sondern eindeutig auf die gesamte Produktionskette angewandt werden sollten. Damit dies nicht zu einer reinen Marketingoperation wird, muss der EGB fordern, 1) dass die europäischen Unternehmen die CSR-Verpflichtungen in den Filialen, Lieferunternehmen und Zulieferunternehmen mitteilen, 2) dass sie überall seriöse und transparente Überprüfungsverfahren für die Anwendung der grundlegenden Arbeitsrechte einführen 3), dass die Unternehmen ein gewerkschaftliches Eingreifen in die gesamte Produktionskette akzeptieren mit Anwesenheitsrechten und spezifischen und koordinierten Aktionen der sektoriellen und territorialen Gewerkschaftsstrukturen aller Produktionsbereiche des Unternehmens.

„Kasinokapitalismus“

3.42 Ein neues Phänomen oder zumindest eine Entwicklung, die erst seit kurzem auf der Tagesordnung der Gewerkschaften steht, ist die steigende Anzahl von Private-Equity-Gesellschaften und Hedge-Fonds.

3.43 Diese unterscheiden sich von den sonstigen Finanzinvestoren dadurch, dass sie privat und nicht an den Börsen gehandelt werden. Sie stützen ihre Tätigkeit hauptsächlich auf Schuldverschreibungen und die Verschiebung von Gewinnen in Steueroasen, außerhalb der Reichweite der Regulierungsbehörden. Sie streben eine jährliche Mindestrendite von 15 % an und ihre Investitionen haben selten eine längere Laufzeit als 4 Jahre. Die ihnen zugrunde liegende Philosophie beruht auf einem kurzfristigen Ansatz, indem sie oft Aktien verkaufen, um Gewinne zu maximieren sowie Arbeitsplätze und Kosten einzusparen. Der deutsche Vize-Kanzler, Herr Müntefering, hat Private-Equity-Gesellschaften als „Heuschrecken“ bezeichnet.

3.44 Im Juli 2005 hat die Europäische Kommission eine öffentliche Anhörung durchgeführt, um zu erörtern, wie der europäische Rahmen für Investmentfonds verbessert werden kann. Die Kommission hat zwei „Expertengruppen zu Alternativen Investmentfonds“ eingesetzt, damit diese sich mit der Frage befassen, „wie sie die zukünftige Entwicklung von Hedge-Fonds und Private-Equity-Gesellschaften in Europa sehen und ob sie auf europäischer Ebene über Regulierungen oder anderweitig behindert werden, was eine effiziente Organisation der Unternehmen bremsen würde“. Diese Sachverständigengruppen haben 2006 ihre Berichte vorgelegt.

3.45 Der EGB hat kritisiert, dass diese Berichte von voreingenommenen Experten erstellt wurden, die ausschließlich Organisationen angehören, die großes Interesse an gar keiner oder, wie in dem Bericht vorgeschlagen, an möglichst wenig Regulierung haben. Die Analysen in den Berichten sind stark auf Deregulierung ausgerichtet. Die Unzulänglichkeiten des Marktes

und die Auswirkungen von mangelnder Transparenz, asymmetrischen Informationen, zunehmender Fremdkapitalaufnahme, kurzfristiger Finanzierung, Steuerflucht, systemischem Risiko für die Finanzmärkte, sowie die immer größere Verletzbarkeit von öffentlichen Unternehmen seit es Private-Equity-Fonds gibt wurden dabei kaum beachtet.

3.46 Diese Berichte stehen in auffallendem Kontrast zu der mit eindeutigen Belegen untermauerten Sorge über den Mangel an Transparenz von der EZB, der Weltbank und von amerikanischen Währungsinstituten, wie der Securities and Exchange Commission. Die SPE-Fraktion hat schon über mehrere Stellungnahmen zu den Berichten der „Expertengruppen zu Alternativen Investmentfonds“ Kritik an der Arbeitsweise der Europäischen Kommission laut werden lassen.

3.47 Kürzlich hat ein europäischer Kommissar seine Meinung hierzu folgendermaßen geäußert: „Private-Equity-Häuser und aktive Fondmanager aller Art, einschließlich der Hedge-Fonds, spielen eine wichtigere Rolle als jede Regierung oder Regulierungsbehörde bei der Senkung der Kapitalkosten“.

3.48 Andere Mitglieder der Kommission standen dem kritischer gegenüber und haben sich bei einem Treffen des ECOFIN-Rats unter finnischer Präsidentschaft den Bedenken des Generalsekretärs zu den negativen Wirkungen des kurzfristigen Denkens auf Forschung und Entwicklung angeschlossen, das vor allem – wenn auch nicht ausschließlich - auf Hedge-Fonds und Private-Equity-Fonds zurückgeführt werden kann.

3.49 Der EGB arbeitet jetzt gemeinsam mit dem Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB), dem Beratungsausschuss bei der OECD (TUAC) und anderen Akteuren an einer besseren Kontrolle dieser Fonds und konzentriert sich dabei auf:

- Steuerfragen
- bessere Rechtsetzung
- Unterrichtung, Anhörung und Verhandlungen

Insbesondere Private-Equity-Firmen sind in kurzer Zeit zu Besitzern und Verschiebern von großen Mengen an Kapital sowie zu bedeutenden Bereichen der Wirtschaft und der Beschäftigung geworden. Private-Equity-Firmen und die „Event-Driven“-Hedge-Fonds können bei Zielunternehmen die Fähigkeit gefährden, sich auf langfristige Mehrwerterzeugung, auf die soziale Verantwortung der Unternehmen und menschenwürdige Arbeitsbedingungen zu konzentrieren.

3.50 Deshalb müssen die Gesetzgeber der Europäischen Union und der Mitgliedstaaten einen Corporate Governance-Rahmen schaffen, welcher der Unternehmensführung genügend Instrumente bietet, um zu reagieren sowie gegebenenfalls akute Übernahmeveruche abzuwehren und die Versuche von Minderheitsgesellschaftern die Unternehmensstrategie nach ihrem Willen zu gestalten, ohne die anderen Aktionäre und die Interessen

der Arbeitnehmer zu beachten, zu kontrollieren. Dieser Rahmen muss gegen das „Asset-stipping“, die Verlagerung von Investitionsschulden und andere zweifelhafte von Interessenskonflikten geprägte Transaktionen gewappnet sein.

3.51 Andererseits müssen die Investitionsmaßnahmen von Private Equity Fonds laut den aufsichtsrechtlichen Regeln mit Blick auf die Stabilität des Finanzmarkts und die langfristige Mehrwertschaffung getätigt werden. In diesem Zusammenhang muss eine Steuerregulierung, einschließlich des Abzugs von Schuldendiensten in Betracht gezogen werden. Der Schwellenwert zur Anmeldung von Equity-Beteiligungen bei den Behörden des Finanzmarkts und des betroffenen Unternehmens muss gesenkt werden. Das Stimmrecht auf Grundlage von zeitlich eingeschränkter Wertpapierverleihung muss begrenzt werden

3.52 Dies werden wichtige Aufgabenbereiche im Rahmen des nächsten EGB-Mandats sein.

Kapitel 3 - Aktionspunkte

Der 11. Kongress beauftragt den EGB:

- Den Inhalt der dreigliedrigen sozialen Abstimmung und des makroökonomischen Dialogs stärken
- einen qualitativ hochwertigen Sozialdialog zum Vorteil der Mehrheit der Arbeitnehmer zu fördern, mit entsprechenden Ergebnissen und deren Durchsetzung
- mit den Arbeitgeberorganisationen zur Entwicklung von einer gemeinsamen Grundlage bezüglich der Instrumente des europäischen Sozialdialogs zusammen zu arbeiten. Die Grundsätze sollten in einem einvernehmlichen Beschluss dargelegt werden
- ein Streitbeilegungssystem auf europäischer Ebene zu konzipieren und die Schaffung einer Abteilung des Europäischen Gerichtshofes für Arbeits- und Sozialfragen in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern zu fordern
- die Verzahnung zwischen den verschiedenen Ebenen des Sozialdialogs zu stärken, um bessere Ergebnisse zu erzielen und nötige Synergien und Komplementarität zu entwickeln.
- aller Barrieren, die Arbeitgeber errichten könnten, um den Sozialdialog zu schwächen wirksam zu bekämpfen
- die Koordination von Tarifverhandlungen über intensiven und ständigen Austausch von einschlägigen Informationen durch die Ermutigung und Unterstützung der Zusammenarbeit aller Gewerkschaften in ganz Europa und durch eine Überwachung der Trends bei der Lohnentwicklung und hochwertiger

Arbeitsbedingungen zu fördern. Lohn- und Sozial-Dumping muss aufhören und fallende Lohnanteile im Verhältnis zum Volkseinkommen und die Stagnation oder das Absinken von Reallöhnen muss gestoppt werden

- Der EGB bittet seinen Ausschuss für Tarifverhandlungen die Möglichkeiten für eine Koordination im Bereich eines menschenwürdigen Lohns, welcher die verhandelten und rechtlichen Realitäten bezüglich niedriger Gehälter auf nationaler Ebene berücksichtigt, mit Blick auf die Verteidigung einer menschenwürdigen Arbeit zu untersuchen
- die Europäischen Gewerkschaftsverbände und die nationalen Verbände bei ihren koordinierenden Aktivitäten zu unterstützen und den EGB-Ausschusses, der für die Koordinierung der Tarifverhandlungen zuständig ist, zu stärken
- Tarifverhandlungskampagnen der Mitgliedsorganisationen zum Abschluss höherer Lohnabschlüsse in den Ländern zu unterstützen, wo Gewerkschaften sie als notwendig erachten
- alle Initiativen zur grenzüberschreitenden Zusammenarbeit bei gemeinsamen Interessen und Zielsetzungen zu unterstützen und das Engagement der interregionalen Gewerkschaftsräte bei deren Förderung von direkten grenzüberschreitenden Kooperationen zwischen Sektoren und Unternehmen zu unterstützen
- Die Gewerkschaftsdebatte auf allen Ebenen neu anzufachen, um europäische Mindestnormen für die Ordnung der Arbeitsbeziehungen festzulegen
- Die Anerkennung der direkten und allgemeinen Effizienz der von den Sozialpartnern auf territorialer und sektoraler Ebene erreichten Abkommen
- einen allgemeinen Rahmen zur Unterstützung und Stärkung von transnationalen Unternehmensvereinbarungen zu entwickeln, bei denen die repräsentative Funktion allein bei den Gewerkschaften und den Europäischen Gewerkschaftsverbänden liegen sollte
- Der EGB wird eine Kampagne entwickeln, damit multinationale Unternehmen die internationalen Arbeitsstandards, die Maßnahmen der von der IAO angenommenen dreigliedrigen Erklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik und die OECD-Leitlinien zu multinationalen Unternehmen einhalten.
- die Revision der Europäischen Betriebsrats-Richtlinien zur Stärkung der Informations- und Konsultationsrechte nachdrücklich zu fordern, die zur Verbesserung der Effektivität und der Arbeitsbedingungen von EBR, zur Anerkennung der Rolle von Gewerkschaften, zur breiteren Anwendung der Richtlinie für Unternehmen mit mehr als 500 Arbeitnehmern und zur

Sicherstellung des Erfolges von Verhandlungen des Besonderen Verhandlungsgremiums innerhalb von 6 Monaten beiträgt sowie auf die Aufklärung über das Recht des EGBs seine Rechte gegenüber der Unternehmensführung mit Hilfe von (zügigen) Gerichtsverfahren auf Kosten des Unternehmens geltend zu machen.

- die Entwicklung einer allgemeinen Gesetzgebung auf EU-Ebene in Bezug auf Arbeitnehmerbeteiligung, Informations- und Konsultationsrechte, die bereits im Rahmen bestimmter EU-Richtlinien existieren, zu fordern
- die Europäische Kommission aufzufordern, ein SE-Register zu erstellen, das die erforderlichen Unternehmensdaten und Informationen über die Beteiligungsrechte von Arbeitnehmern enthält
- die Absicht zu bekräftigen, einen Europäischen Fonds in Zusammenarbeit mit den EGV zu einzurichten, in den ein Teil der Tantiemen der Arbeitnehmervertreter in der SE abgeführt werden soll
- Druck auf die Kommission ausüben, damit das europäische Gesellschaftsrecht obligatorische Mitbestimmungsrechte enthält und die die 14. Richtlinie zur Verlagerung von Unternehmenssitzen mit den gleichen Regelungen für Arbeitnehmermitbestimmung wie in der SE-Richtlinie vorzulegen
- Sicherzustellen, dass künftige Maßnahmen zu den Grundsätzen guter Unternehmensführung allen Interessen gerecht wird, nicht nur den Aktionäressinteressen und zu einer größeren Transparenz der Unternehmensstruktur und der Managergehälter beitragen
- die Kommission aufzufordern, einen Europäischen Referenzrahmen zu CSR zu erstellen, der konkrete Kriterien zur Transparenz, Rechenschaftspflicht und Beteiligung der Beschäftigten enthält und gewährleistet.
- Einen europäischen Kommissar mit der Entwicklung einer präventiven Politik für Restrukturierungen beauftragen, der fähig ist, die verschiedenen Aspekte der Restrukturierung unter seiner Verantwortung zu bündeln.
- Die Nutzung des Anpassungsfonds für Globalisierungsfolgen stärken und ausdehnen, um das soziale Management bei Restrukturierungen zu erleichtern.

