

FRAKTION DER SOZIALDEMOKRATISCHEN
PARTEI EUROPAS

SEMINAR DER SPE-FRAKTION



*DEN WIRTSCHAFTS-, BESCHÄFTIGUNGS-
UND SOZIALPOLITISCHEN
AUSWIRKUNGEN VON UMSTRUKTURIERUNGEN
VON UNTERNEHMEN*

“Überlegungen zu den laufenden EU-Gesetzgebungsreformen und zu den jüngsten Rechtsprechungen zu Fusionen, Erwerbungen und Übernahmeangeboten sowie zu Alternativlösungen, die zur erfolgreichen Bewältigung von Umstrukturierungen von Unternehmen für Aktionäre und Arbeitnehmern führen”



14./15. OKTOBER 2002

PROGRAMM

Montag, den 14.10.02, 15.00 – 18.30 Uhr:

Vorsitz: MdEP Christa RANDZIO-PLATH, *Vorsitzende des Wirtschafts- und Währungsausschusses*

EINFÜHRUNG

“Eine proaktive Vorgehensweise zum industriellen Wandel. Fusionen und Umstrukturierungen von Unternehmen”

Redner/in :

- ▶ *Prof. Maria Joao RODRIGUES*, Mitglied der Hochrangigen Gruppe “Bewältigung des Wandels” der Europäischen Kommission
- ▶ *Barbara GESTENBERGER*, Forschungsmanagerin, Dubliner Stiftung zur Verbesserung der Lebens und Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union

“Der Standpunkt des EGB”

- ▶ *Willy BUSCHAK*, Gewerkschaftssekretär

PANEL

“Probleme bei Umstrukturierungen und Fusionen von Unternehmen in betroffenen Dienstleistungsbereichen”

- ▶ *MdEP Robert GOEBBELS*, für Wirtschaft, Beschäftigung- und Soziale Angelegenheiten zuständiger Stellvertr. Vorsitzender der SPE-Fraktion
- ▶ *Prof. Hans SCHENK*, Utrecht-Universität und GRASP-Forschung
- ▶ *Ken PERRY*, Gewerkschaftssekretär, Amicus MSF-Bereich, UK-Gewerkschaftsbund, Mitglied von UNI-Finances
- ▶ *Joëlle SIMON*, Leiterin des juristischen Dienstes bei MEDEF

AUSSPRACHE

DIENSTAG, den 15.10.02, 9.00 – 12.30 Uhr:

Vorsitz: MdEP Stephen HUGHES, SPE-Koordinator, Ausschuss für Beschäftigung und Soziale Angelegenheiten

Begrüßung durch **Enrique BARON CRESPO**, Vorsitzender der SPE-Fraktion

EINFÜHRUNG

“Die aktuelle Situation beim industriellen Wandel“

Redner/in:

- *Dietmar HEXEL*, DGB
- *Reinhard KUHLMANN*, EMF

“Die Auswirkungen der europäischen Sozialpolitik auf Umstrukturierungen von Unternehmen“

- *Fernando VASQUEZ*, Europäische Kommission, GD Beschäftigung und Soziales

PANEL

“Probleme bei Umstrukturierungen und Fusionen von Unternehmen in betroffenen klassischen Industriebereichen“

- *MdEP Eryl Mc NALLY*, SPE-Koordinatorin, Ausschuss für Industrie, Aussenhandel, Forschung und Energie
- *Guy STANDING*, Leiter des ILO-Programms für sozio-ökonomische Sicherheit
- *Stefano PALMIERI*, IRES-CGIL
- *Advokat Menzi SIMELANE*, Südafrika-Kommission für Wettbewerbsrecht

AUSSPRACHE

SCHLUSSBEMERKUNGEN : Robert GOEBBELS, für Wirtschaft, Beschäftigung und Soziale Angelegenheiten zuständiger Stellv.Vorsitzender der SPE-Fraktion.

*Das Märchen von Fusionen und Übernahmen:
Das Management küsst den Frosch, der ein Frosch bleibt.
Nun verwandelt sich die Prinzessin, die den Frosch küsste, selbst
in einen Frosch.*

Stefano Palmieri, Vertreter der IRES-CGIL,
Brüssel, 15. Oktober 2002

Einleitung

Industrieller Wandel kann sich allmählich oder schlagartig vollziehen. Er kann von sehr vielen Faktoren vorangetrieben werden, etwa von tiefgreifenden Veränderungen im Bereich Wirtschaft und Finanzen, technologischen Innovationen, verkürzten Produktionszyklen, Veränderungen der Verbraucherpräferenzen auf lokaler oder globaler Ebene. Für viele Unternehmen waren und sind Umstrukturierungen unvermeidlich, um besser auf Schwankungen und Veränderungen der Nachfrage zu reagieren. In anderen Fällen können, selbst wenn die Unternehmensergebnisse positiv sind, Umstrukturierungen als Vorsichtsmaßnahme durchgeführt werden. Der Europäischen Kommission zufolge hat die Zunahme der Umstrukturierungen den Arbeitsplatzabbau verstärkt. *„Rechnet man die Angaben in den Medien zu angekündigten Massenentlassungen in den ersten neun Monaten des Jahres 2001 zusammen, so ergeben sich 230 000 Entlassungen in der Eurozone und ca. 350 000 Entlassungen in der Europäischen Union.“¹*

Vor diesem Hintergrund veranstaltete die SPE-Fraktion ein zweitägiges Seminar zu den wirtschafts-, beschäftigungs- und sozialpolitischen Auswirkungen von Umstrukturierungen von Unternehmen. An diesem Seminar nahmen zahlreiche Gewerkschaftsorganisationen teil. Als Redner traten u.a. auf: Menzi Simelane, Rechtsanwalt, Südafrikanische Wettbewerbsbehörde (South African Competition Authority), Professor Hans Schenk, Universität Utrecht, Maria João Rodrigues, Mitglied der hochrangigen Gruppe der Kommission „Bewältigung des Wandels“, Willy Buschak, EGB, und Guy Standing, ILO. Den Vorsitz führten am ersten Tag Frau MdEP Randzio-Plath, Vorsitzende des Ausschusses für Wirtschaft und Währung, und am zweiten Tag Herr MdEP Stephen Hughes, SPE-Koordinator im Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten². Herr MdEP Robert Goebbels, stellvertretender Vorsitzender der SPE-Fraktion und Koordinator im Ausschuss für Wirtschaft und Währung, fasste die Diskussionen des Seminars zusammen und arbeitete einige politische Schlussfolgerungen aus. Im folgenden Papier wird aufgezeigt, dass nachhaltiges Wirtschaftswachstum und die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit nur möglich sind, wenn die sozialen Aspekte von Umstrukturierungen von Unternehmen unter einem gemeinsamen Blickwinkel gesehen werden.

1. Europäische Kommission, *Antizipierung und Bewältigung des Wandels: ein dynamisches Herangehen an die sozialen Aspekte von Unternehmensumstrukturierungen, Erste Runde der Anhörung der europäischen Sozialpartner auf branchenübergreifender und sektoraler Ebene*, Seite 3.
2. Vollständige Liste der Redner: siehe Programm.

ERFOLGLOSIGKEIT von FUSIONEN UND ÜBERNAHMEN – Annahmen aus wissenschaftspolitischer Sicht

In den 90er Jahren gab es eine Welle von Fusionen und Übernahmen von Unternehmen, bei der sowohl in der EU als auch in den USA bisher nicht gekannte Spitzenwerte verzeichnet wurden (rund zwanzig mal mehr als in Japan). Professor Hans Schenk¹ hat über zwanzig Jahre lang eine Forschungsreihe zur Bilanz von Fusionen und Übernahmen geführt. Der vorhandenen wissenschaftlichen Literatur zu diesem Thema ist zu entnehmen, dass diese ganz und gar nicht erfolgreich war. So stellten Dickerson et al. (1997) fest, dass sich für beinahe 3000 an der Börse des Vereinigten Königreichs notierte Unternehmen Übernahmen auf lange Sicht nachteilig auf die Leistungsfähigkeit des Unternehmens gemessen nach der Gesamtkapitalrentabilität auswirkten. Bei diesen Unternehmen kam es nach der Übernahme offenbar zu einem dauerhaften Absinken der Rentabilität. Dieses Ergebnis ist jedoch keine Ausnahme. Schenk schreibt: „... das häufigste Ergebnis von Studien zur Leistung von Fusionen in so unterschiedlichen Industrien wie der verarbeitenden Industrie, der Werbebranche und dem Bankwesen ist, dass Rentabilität und Produktivität, verschieden gemessen, sich infolge einer Fusion nicht oder weniger verbessern, als wenn keine Fusion stattgefunden hätte.“²

2

Auf dem Seminar erläuterte Professor Schenk in groben Zügen die allgemeine Bilanz von Fusionen und Übernahmen von Unternehmen in Europa. Es wurde überzeugend nachgewiesen, dass bei 65-85 % der Fusionen und Übernahmen von Unternehmen weder ein wirtschaftlicher Wert noch eine gewinnbringende Marktmacht entsteht und dass die Gesamttrendite negativ ist. Abgesehen von zahlreichen negativen Trends bleibt auch die Produktivität hinter den Investitionen im Forschungsbereich zurück, und die Ergebnisse nehmen ab. Erstaunlicherweise haben seit 1996 alle Fusionen in Europa zu einem negativen Gesamtwert geführt, und 1999 verzeichneten Fusionen und Übernahmen ihre bisher größten Verluste. Diese negativen Auswirkungen führen zu wirtschaftlicher Stagnation und diese wiederum zu einem Konjunkturrückgang.

Allgemein argumentiert Professor Schenk, dass größere Fusionen nicht zur Schaffung von wirtschaftlichem Wohlstand oder zur Aneignung von Monopoleinnahmen, sondern eher aus strategischen Gründen durchgeführt werden, d. h. im Ergebnis strategischer Positionierungsspiele großer, von einander abhängiger Akteure. Er hält die große Zahl von Fusionen, die keinen Wohlstand schaffen, nicht für die Folge fehlgeschlagener Umsetzungsmethoden. Vielmehr könne das Vorhandensein gegenseitiger strategischer Abhängigkeit mit Unsicherheiten die Unternehmensführung zwingen, mit den Fusionen weiter zu machen, auch wenn sich dadurch die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit nicht verbessert. Dies hatte und hat gewaltige Auswirkungen auf den wirtschaftlichen Wohlstand.

Obwohl Professor Schenk zufolge Fusionen keine **direkten Auswirkungen** auf die Beschäftigung hatten, sind ihre **indirekten Auswirkungen** doch Arbeitsplatzverluste, da Fusionen Konjunkturrückgang und Rezession nach sich ziehen. Nach Ansicht vieler Seminarteilnehmer ist die Frage, ob es sich um direkte oder indirekte Folgen für die Beschäftigung handelt, nur theoretisch von Bedeutung, denn das Endergebnis ist immer

1. Hans Schenk, PHD, MBA, Professor für Wirtschaft und Unternehmenspolitik, Universität Tilburg, Erasmus-Universität Rotterdam und Universität Utrecht – Homepage: <http://go.to/hans.schenk>.

2. Hans Schenk, Large mergers a matter of strategy rather than economics, Juni 1999.

das gleiche: Arbeitnehmer verlieren ihre Arbeitsplätze.

Unter Berücksichtigung all dessen wies Professor Schenk darauf hin, dass die Europäische Kommission doch offensichtlich bisher Fusionen genehmigt hat, die nachteilige Auswirkungen auf unser aller Wohlstand hatten. Offenbar ist die derzeitige Kartell- und Wettbewerbspolitik schlecht auf den Umgang mit diesen – wie Professor Schenk sie nennt – „strategischen Fusionen“ eingerichtet³, da ihre Auswirkungen nicht durch Allokationseffizienz gemessen werden können. Den negativen Folgen von Fusionen und Übernahmen von Unternehmen kann nur begegnet werden, indem man die Wettbewerbspolitik modernisiert.

Wenn Fusionen von Unternehmen verhindert werden sollen, die keinen Wohlstand schaffen, erscheint es notwendig, der Fusionskontrolle einen Test der produktiven und dynamischen Effizienz hinzuzufügen, der dem „vollständigen Effizienztest“ von Herrn Professor Schenk gleichkommt und den alle an Fusionen und Übernahmen beteiligten großen Unternehmen absolvieren müssten. Allgemein gesagt müssten Unternehmen ein Effizienzprotokoll vorlegen, wenn sie den Fusionsantrag bei den entsprechenden Behörden stellen. Im Zweifelsfall haben die Unternehmen etwa fünf Jahre Zeit, Effizienzgewinne aufgrund der beantragten und vorübergehend vollzogenen Fusion vorzuweisen – sollte diese sich nicht einstellen, erfolgt Entfusionierung. Allokative Effekte sollten ex post getestet werden.

Trotz des bisher Gesagten wies Frau Prof. Maria João Rodrigues⁴ darauf hin, dass die Annahme, Fusionen und Übernahmen von Unternehmen hätten aufgrund sich überschneidender Tätigkeitsfelder der beteiligten Organisationen negative Auswirkungen auf Arbeitsplätze, mittelfristig realistisch ist. Langfristig ergäben sich jedoch positive Auswirkungen, da Wert und Marktanteil der Organisation zunehmen. Daher könnten sie langfristig die Grundlage für die Entstehung von Arbeitsplätzen bilden.



3. Bei den aktuellen Erklärungen zum Paradoxon von Fusionen und Übernahmen von Unternehmen werden die jüngsten Fortschritte in der Spieltheorie und Informationswirtschaft genutzt. Offenbar können durch die Einführung der Minimax-Regret-Regel in Spiele gegenseitiger strategischer Abhängigkeit Fusionen und Übernahmen im wirklichen Leben demonstriert werden, insbesondere wenn sie in Verbindung mit dem Interesse der Geschäftsführung stehen, eher für die Reputation als für die Schaffung von Wohlstand zu sorgen.

4. Sie sprach in ihrer Eigenschaft als Sachverständige, Mitglied der hochrangigen Gruppe der Kommission „Bewältigung des Wandels“.

Ein antizipierender Ansatz zum INDUSTRIELLEN WANDEL und die EUROPÄISCHE STELLE zur Beobachtung des Wandels

Der Europäische Rat in Stockholm billigte die Gründung der Europäischen Stelle zur Beobachtung des industriellen Wandels (ESBW). Sie wird von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen als Ressourcenzentrum für Entwicklungen in der Europäischen Union aufgebaut. Die Stelle wird sich schwerpunktmäßig mit Aspekten des wirtschaftlichen und sozialen Wandels befassen, die mit den Entwicklungen und Veränderungen bei den Technologien, in der Arbeitsorganisation, bei Produktions- und Geschäftsmodellen, gesetzlichen Vorschriften, Arbeitsmethoden und beim Qualifikationsbedarf von Unternehmen einhergehen. Ziel ist es, Daten auf verschiedenen Ebenen – national, regional, sektoral, EU-weit, global, und betrieblich – zur Verfügung zu stellen, so dass die Nutzer alle Informationen zum industriellen Wandel bei einer zentralen Anlaufstelle erhalten können. Die ESBW wurde als Institution zur Unterstützung des Verstehens, der Antizipierung und Bewältigung des Wandels eingerichtet.

4 Die von der Stelle vorgeschlagenen Voraussetzungen für einen antizipierenden Ansatz zu industriellem Wandel umfassen¹:

- a) Antizipierung des industriellen Wandels. Zu diesem Konzept wurden auf dem Seminar die folgenden drei Punkte dargelegt:
 - **Erkennung und Beobachtung der Triebkräfte des Wandels**
 - **Entwurf von Szenarien des Wandels**
 - **Bewertung der Auswirkungen auf die Beschäftigung**
- b) Wissensaustausch, einschließlich eines regelmäßigen Dialogs über Triebkräfte und Szenarien des industriellen Wandels mit Vertretern der Arbeitnehmer sowie mit lokalen Behörden und anderen Akteuren.
- c) Wissensaustausch, einschließlich eines regelmäßigen Dialogs über Triebkräfte und Szenarien des industriellen Wandels mit Vertretern der Arbeitnehmer sowie mit lokalen Behörden und anderen Akteuren.

Die ESBW stellt Wissen durch "Desktop Research", ESBW-Studien, Nachrichten- und Wissensanbieter sowie die ESBW-Gemeinschaft zur Verfügung. Dies führt zu einem Kenntniszuwachs in den ESBW-Workshops und Seminaren. Das Anliegen der ESBW besteht darin, das Puzzle zusammenzusetzen und Informationen zu einem antizipierenden Ansatz anzubieten. In Kürze wird die Stelle ihr Web-basiertes Portal eröffnen (ESBW-Portal) mit Zugang zu den entsprechenden Websites und Datenbanken sowie regelmäßigen Analysen durch den so genannten ESBW-Beobachter des Wandels, der die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Bürger Europas beeinflusst.

1. Auf der Grundlage des Beitrags von Barbara Gerstenberger, Forschungsmanagerin, Dublin Stiftung





Photo: Michael Cortes



Photos: Ambrose Perrin GSE

Alternativen zum AKTUELLEN WETTBEWERBSRECHT - Der südafrikanische Ansatz -

Im Gegensatz zum wettbewerbspolitischen Ansatz der Europäischen Kommission sieht das Wettbewerbsrecht in Südafrika vor, dass die fusionierenden Unternehmen die Auswirkungen der Fusion auf die Beschäftigung berücksichtigen¹. Die Wettbewerbsbehörde ist verpflichtet, die *Frage des öffentlichen Interesses* zu beurteilen, d. h. wie mit potenziellen Arbeitsplatzverlusten umzugehen ist. Unternehmen in Südafrika müssen eine geplante Fusion in diesem Zusammenhang begründen, bevor sie genehmigt wird. Potenzielle Arbeitsplatzverluste dürfen nicht statistisch, sondern müssen auf dynamischere Art und Weise betrachtet werden. So hat beispielsweise in Südafrika ein verlorener Arbeitsplatz direkte Folgen für sieben weitere Arbeitnehmer.

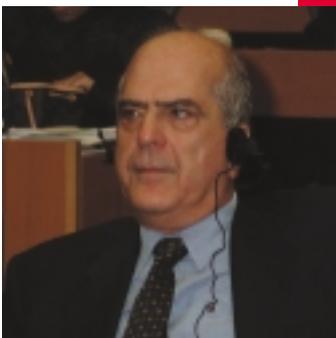
Aus Untersuchungen geht hervor, dass bei Fusionen und Übernahmen von Unternehmen dem Schicksal der Arbeitnehmer weltweit im Allgemeinen kaum Beachtung geschenkt wird. Vielmehr wird der Verlust von Arbeitsplätzen infolge von Fusionen in Kauf genommen. Dennoch werden Gewerkschaften bei Umstrukturierungen von Unternehmen mit einbezogen. Es wäre jedoch falsch zu behaupten, dass durch ein umfassendes Anhörungsverfahren andere Ergebnisse als die von Anfang an feststehenden erzielt werden. Arbeitgeber genießen das Recht auf Vertretung, und die südafrikanische Wettbewerbsbehörde muss beide Seiten berücksichtigen, bevor sie sich für eine Empfehlung entscheidet. Die Beteiligung der Arbeitnehmer ist eine Bedingung und basiert nicht auf einer Einladung wie in der EU. Von der Arbeitnehmerseite kommen nützliche Informationen, wenn der Informationsfluss symmetrisch verläuft, die die Behörde sonst überhaupt nicht erreichen würden.

Die Beteiligung der Arbeitnehmer wird als bedeutender Beitrag angesehen. Stimmen die Gewerkschaften ihrer Bewertung nicht zu, können sie beim Wettbewerbsgericht (Competitions Tribunal) und auch beim Hohen Gerichtshof (High Court) Rechtsmittel einlegen. In Südafrika sind die Unternehmen und Arbeitnehmer damit in der Lage, miteinander Kompromisse zu finden.

Es ist zwingend erforderlich, dass die federführenden Akteure des Umstrukturierungsprozesses von der Rolle der Regierung als Anteilseignerin und der Rolle der Regierung als politischer Entscheidungsträger getrennt sind. Auf diese Weise wird gewährleistet, dass die Rolle der Regierung als Anteilseignerin nicht im Widerspruch zu ihrer Rolle als Entscheidungsträger steht.

1. Auf der Grundlage des Beitrags von Menzi Simelane, Rechtsanwältin, Mitglied der Wettbewerbsbehörde Südafrikas.





Photos: Michael Contes



Photos: Ambroise Perrin GPSE



UMSTRUKTURIERUNGSPROBLEME – Arbeitnehmerbeteiligung, Europäischer Betriebsrat und asymmetrischer Informationsfluss

Viele Gewerkschaften sind nicht gegen Fusionen von Unternehmen *per se*, da sie den Zwang der Wettbewerbsfähigkeit der unterschiedlichen Industriesektoren verstehen. Ihre Kritik betrifft die Möglichkeiten der Beteiligung. Die Unternehmensleitung behält in der Regel das Recht zur Verwaltung der Kapitalanlagen und wünscht offenbar keine Beteiligung der Arbeitnehmer.

Desgleichen müssen Fusionen und Übernahmen von Unternehmen frühzeitig in Angriff genommen werden, damit allen Betroffenen zu diesem Prozess beitragen können. Fusionen und Übernahmen werden jedoch kurzfristig von Beratern und Buchhaltern geplant, und so müssen sie sich keine Gedanken über die langfristigen Auswirkungen machen. Darüber hinaus mangelt es auch an sozialer Planung. Unternehmen ermitteln, wie viele Arbeitsplätze freigesetzt werden müssen, stellen aber keinen Sozialplan für die Zeit nach der Umstrukturierung auf. Viele Teilnehmer fragten sich, ob Arbeitnehmer aufgrund starker Informationsasymmetrie weniger leisten und so ihrerseits mit zum Scheitern einer Fusion beitragen. Allzu häufig stellt jedoch die Unternehmensleitung die Arbeitnehmervertreter vor vollendete Tatsachen. Ihnen wird die Fusion erst mitgeteilt, nachdem die Europäische Kommission ihr zugestimmt hat, weshalb sie ihr Recht auf Anhörung im Rahmen eines Fusionskontrollverfahrens nicht geltend machen können und ihr Einsatz im Fusionskontrollverfahren vergebens ist.

*„Qualität und zeitliche Planung von Unterrichtung und Anhörung reichen nicht aus, um es den Arbeitnehmervertretern zu ermöglichen, Einfluss auf das Ergebnis einer Entscheidung zu nehmen.“*¹ Das Problem entsteht durch den Mangel an Informationen und ihre Kurzfristigkeit. Viele Teilnehmer äußerten die Notwendigkeit der Schaffung wahrhaft einheitlicher europäischer Rechtsvorschriften zu den Definitionen von Unterrichtung und Anhörung. Den an die Gewerkschaften übermittelten Informationen fehlt es an qualitativer Substanz. Ferner wurde betont, dass die Erarbeitung von Verfahren zum Wissensaustausch von Vorteil wäre. Letztendlich sollte in quantitativer und qualitativer Hinsicht Informationssymmetrie für alle Parteien herrschen.

Obwohl viele Seminarteilnehmer die Notwendigkeit weiterer Initiativen im Bereich des lebenslangen Lernens hervorhoben, erwähnten einige auch die Gefahren, wenn sich Arbeitnehmer beeilen, Fähigkeiten neu zu erlernen, wodurch ein stets größer werdendes Gefühl der Unsicherheit entsteht. Wichtig ist steuern zu können, was Einzelne lernen wollen. Die größten Schwierigkeiten mit dem Zugang zu Weiterbildung für eine bessere Qualifikation haben diejenigen mit geringen Qualifikationen, insbesondere Frauen. Einige Teilnehmer meinten, die Verantwortung für lebensbegleitendes Lernen liege bei der Unternehmensleitung. In diesem Zusammenhang wurden folgende Fragen gestellt: Worin besteht die wahre Bedeutung von lebenslangem Lernen und Arbeitsfähigkeit? Wer wird die von uns benötigten Fähigkeiten definieren? Warum nicht die Unternehmen anpassungsfähiger machen, warum immer die Arbeitnehmer? Unterscheidet sich die Bedeutung

1. Ken Perry, *Union Network International*.

2. Istituto di ricerche economiche e sociali – gemeinnützige Organisation, gegründet 1979 in Zusammenarbeit mit Bruno Trenti und Giuliano Amato.

3. Stefano Palmieri, *Mergers and Acquisitions in the European Union: Observations for Trade Union Organisations*, für das Fraktionsseminar erstellter Beitrag, Seite 6.

der Investition in Menschen von der Investition für Menschen?

Wird die zunehmende Zahl älterer Arbeitnehmer wirklich eingestellt werden können? Laut IRES-CGIL², die sich auf die Analyse der jüngsten EUROSTAT-Studie zum Thema der beruflichen Weiterbildung stützt, „*wird die Weiterbildung offenbar als Kostenelement angesehen und nicht als Gelegenheit/Ressource für die Leistungsfähigkeit des Unternehmens selbst.*“³. Antizipierung des Wandels durch eine antizipierende Rolle aller wirtschaftlichen und sozialen Akteure „*basiert im Wesentlichen auf dem verfügbaren Humankapital und seiner sachgerechten Verwendung.*“⁴

Darüber hinaus äußerten zahlreiche Vertreter der Gewerkschaften ihre Enttäuschung über die im Rahmen des Europäischen Betriebsrat gemachten Erfahrungen. So gibt laut Stefano Palmieri (IRES-CGIL) beispielsweise der Europäische Betriebsrat den Arbeitnehmern nicht genügend Macht, die Entscheidungsfindung zu ändern. Zudem wird er als Instrument zur Gestaltung des Kommunikationssystems der Unternehmensleitung angesehen, das die einseitige Kommunikation erleichtert. Der Europäische Betriebsrat bietet nur eine dürftige transnationale Kommunikation und Koordination zwischen Arbeitnehmervertretern. Die Arbeitnehmer wollen mehr Anhörungsrechte sowohl auf EU- als auch auf nationaler Ebene. Einige verlangen eine Stärkung des Europäischen Betriebsrats, um eine erfolgreiche Durchsetzung dieser Räte zu erreichen. Andere fordern, dass der Europäische Betriebsrat so schnell wie möglich gründlich verbessert wird.

Viele Gewerkschaften wie der Europäische Metallgewerkschaftsbund (EMB) sind der Ansicht, dass die Umstrukturierung durch Fusionen im Wesentlichen fehlgeschlagen ist, da rund 80 % der großen Fusionen scheitern und so den Unternehmenswert zerstören und Arbeitsplätze vernichten. Die Unternehmensführungen behaupten, sie hätten ein Recht auf Leitung, und lehnen eine Beteiligung der Arbeitnehmer ab.

Gewerkschaftsorganisationen wie die UNI-Europa erkennen dieses Recht auf Leitung bereitwillig an, „*doch man muss den Unternehmensführungen in ganz Europa klar machen, dass sie zur korrekten Leitung verpflichtet sind.*“ Fusionen und Übernahmen müssen frühzeitig in Angriff genommen werden, damit andere zu diesem Prozess beitragen können. In einer Studie⁵ von UNI-Europa⁶ wird außerdem die wirtschaftliche Begründung für die Zahl der Fusionen in Frage gestellt. Die Studie belegt, dass viele Fusionen Aktionären der übernehmenden Gesellschaft langfristig keinen Gewinn bringen. UNI-Europa vertritt folgende Auffassung: „*Das allgemeine öffentliche Interesse sollte ebenfalls wie ein Aktionär betrachtet werden, doch in der derzeitigen Fusionspolitik der Kommission wird die Berücksichtigung des öffentlichen Interesses vernachlässigt. Es darf nicht außer Acht gelassen werden, dass Kosten für die öffentlichen Behörden und örtlichen Kommunen entstehen, wenn es nach einer Fusion zum Verlust von Arbeitsplätzen kommt.*“⁷

4. Ebenda.

5. „*The Impact of mergers and Acquisitions in the finance sector on workers, consumers and shareholders*“, UNI-Europa.

6. Union Network International ist die im Januar 2000 gegründete Fachberufs- und Dienstleistungsgewerkschaft.

7. Stellungnahme von UNI-Europa zum Grünbuch der Europäischen Kommission über die Revision der Verordnung (EWG) Nr. 4064/89 des Rates.

UMSTRUKTURIERUNG VON UNTERNEHMEN ALS TRIEBKRAFT

Trotz negativer sozialer Konsequenzen ist Unternehmensumstrukturierung nicht nur unvermeidlich, sondern auch eine Triebkraft für den industriellen Wandel, da sie zur Steigerung der Produktivität beitragen und neue Technologien einführen kann. „*Wir sollten die positive Seite der Umstrukturierung betrachten*“, sagte Professor Maria João Rodrigues¹, die in ihrer Eigenschaft als Sachverständige auftrat. Sie fügte hinzu, dass insbesondere auch die Erweiterung der EU berücksichtigt werden muss, da sie zu einer Umstrukturierung der europäischen Industrie führen wird. Ebenfalls tiefgreifende Auswirkungen auf die europäische Industrie könnten die neuen Welthandelsgespräche haben, die in den kommenden Jahren beginnen werden.

Man sprach sich dafür aus, dass die Union auf Investitionen in neue Arbeitsplätze, Dienstleistungen, das verarbeitende Gewerbe und die Landwirtschaft vorbereitet sein sollte. Deshalb dürfen Umstrukturierungen keinesfalls einfach abgelehnt werden. Unternehmen haben einen enormen Bedarf, größere Kapazitäten für Anpassung und Antizipierung des Wandels zu schaffen. In dieser Hinsicht spielen Fusionen und Übernahmen eine wichtige Rolle. 1991 fanden 8239 Fusionen und Übernahmen mit Beteiligung von EU-Unternehmen statt. Diese Anzahl stieg 1999 auf 12 796². Der Europäischen Kommission zufolge wird im langfristigen Modell Fusionen und Übernahmen definitiv mehr Beachtung geschenkt. Daher werden Fusionen und Übernahmen in den kommenden Jahren ein zentrales Thema für die Europäische Union sein. Dabei gilt es eine Vielzahl von Faktoren zu berücksichtigen, darunter auch die Notwendigkeit von Regelungsstrukturen für Umstrukturierungen.

Professor Rodrigues betonte, dass die Identifizierung und Weiterverbreitung beispielhafter Verfahren, zu denen in vielen Fällen einzelstaatliche Rechtsvorschriften und/oder Kollektivvereinbarungen gehören können, hilfreich sein können, wenn es um die Bewältigung der beschäftigungs- und sozialpolitischen Konsequenzen von Umstrukturierungen von Unternehmen geht. Daher sind neue Verfahren wie kollektive Lohnfonds, neue Formen der Lohnversicherung usw. erforderlich. Durch Kollektivvereinbarungen werden in manchen Mitgliedstaaten innovative Ansätze wie beispielsweise lebenslange Lern-Chancen, Zeitkonten für die Berufsbildung und neue Arten der Versicherung eingeführt.

Es ist erwähnenswert, dass die Europäische Kommission bei der Ersten Runde der Anhörung der europäischen Sozialpartner auf branchenübergreifender und sektoraler Ebene zur Antizipierung und Bewältigung des Wandels bereits auf wesentliche Grundsätze hingewiesen hatte, mit denen der Einsatz vorbildlicher Verfahren in Umstrukturierungsfällen gefördert werden könnte. Diese umfassen die folgenden Hauptgebiete:

- Beschäftigungs- und Anpassungsfähigkeit,
- Effizienz und Vereinfachung,
- Verantwortung gegenüber externen Betroffenen,
- Durchführungsmodalitäten

Professor Rodrigues betonte außerdem, dass zu einer guten Unternehmensführung auch die Einbeziehung neuer Konzepte gehört. Dies bedingt eine neue Form von Verantwortung, die

1. Prof. Maria João Rodrigues, Mitglied der hochrangigen Gruppe der Kommission „Bewältigung des Wandels“.
2. Europäische Wirtschaft; Beiheft A, Wirtschaftstrends, Nr. 5/6 – 2000.



Photos: Michael Centes

eben gerade die Beteiligung der Arbeitnehmer sowie ein modernes Management von Humanressourcen umfasst. Unternehmen sollten ein Interesse daran haben, ihre Angestellten bei der Bewahrung ihrer Fähigkeiten zur Anpassung und Antizipierung des Wandels zu unterstützen. Gute Rahmenbedingungen und Voraussetzungen sind für die Bewältigung des Umstrukturierungsprozesses unerlässlich. Es gilt, einen antizipierenden Ansatz zu entwickeln, der Unternehmer, Unternehmen mit sozialer Verantwortung und aktive Arbeitsmarktstrategien unterstützt, mit denen die Menschen in andere Berufe wechseln können. Unternehmen mit sozialer Verantwortung müssen sehr intensiv gefördert werden. Darüber hinaus ist es notwendig, dass Unternehmen, die Angestellte entlassen müssen, Sozialpläne aufstellen. In diesem Zusammenhang spielen lokale Behörden oftmals eine entscheidende Rolle.

Am 4. Juli 2002 nahm das Europäische Parlament eine nicht-legislative EntschlieÙung an, in der die Absicht der Europäischen Kommission zur Verbesserung der aktuellen EU-



Fusionsregelungen bekräftigt wird, beispielsweise die Berücksichtigung des sich ändernden wirtschaftlichen Umfelds sowie die Gewährleistung der Rechtssicherheit in einer größer werdenden Union nach der Erweiterung. Das Parlament vertrat damals die Auffassung, dass die Änderungen aus dem Jahre 1997 in Bezug auf die Schwellen zu umfangreich seien und nicht zu den erwarteten Verbesserungen führen würden. Aus diesem Grunde müssen die Kriterien mit Blick auf eine einheitlichere Sichtweise vereinfacht werden.

Anmerkung: Kurz nach dem Seminar verlor die Europäische Kommission einen weiteren Rechtsstreit zu einer von ihr verhinderten Fusion, da dem Gericht erster Instanz zufolge das Exekutivorgan der Union kein ausreichendes Beweismaterial geliefert und die wettbewerbsschädigenden Auswirkungen der Fusion überschätzt habe. Dies war die dritte Niederlage im Jahr 2002.



Photos: Michael Conrtes



POLITISCHE SCHLUSSFOLGERUNGEN UND VORSCHLÄGE

Man darf sich nicht gegen technologische Weiterentwicklung und industriellen Wandel stellen. Gleichzeitig ist eine aktive Wettbewerbspolitik erforderlich. Ohne Wettbewerb würden überhöhte Erlöse den Verbraucherinteressen schaden und Kartelle, Oligopole und Monopole mit beträchtlichen Wertverlusten entstehen lassen.

Obwohl der industrielle Wandel als Herausforderung angesehen werden sollte, sollte er besser organisiert werden. Umstrukturierungen von Unternehmen innerhalb des europäischen Sozialmodells müssen sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer gewinnbringend sein. Es sollte ein sozialer Kompromiss im Rahmen des europäischen Sozialmodells erzielt werden, der Wettbewerbsfähigkeit und Arbeitnehmerrechte gewährleistet. *„Das Europäische Parlament und die SPE-Fraktion haben hinsichtlich der Wirtschafts- und Sozialmodelle hervorragende Arbeit geleistet – diese Modelle müssen jedoch weiterentwickelt werden.“*¹ Bisher versuchte man, den durch Umstrukturierungen von Unternehmen entstandenen Schaden mit dem herkömmlichen Paradigma der Sozialpolitik zu reparieren. Die Herausforderung eines neuen Paradigmas muss lauten, Umstrukturierung und Wandels so zu bewältigen, dass Entwicklungen antizipiert und Verschlechterungen vermieden werden können². Zudem scheint nach Jahren der Erfahrung die Notwendigkeit für eine verbindlichere Qualität der Unterrichtung, Anhörung und Verhandlung zu bestehen. Damit einhergehen muss eine Verbesserung des europäischen Wettbewerbsrechts und der Beteiligung der Arbeitnehmer am Wettbewerbsverfahren.

13

Leider nehmen die Wettbewerbsdienststellen der Europäischen Kommission nicht dieselbe Bewertung der Auswirkungen von Fusionen auf die Beschäftigung, auf den sozialen Rahmen der Betroffenen wie auf die Wettbewerbspolitik vor. Der Kommission zufolge darf die Wettbewerbspolitik vielmehr nicht mehrere Ziele gleichzeitig verfolgen. Sie darf nicht andere schwache Politikbereiche ersetzen. In den vergangenen Jahren mussten die Dienststellen der Europäischen Kommission rund 2200 Fusionsprojekte bearbeiten, davon allein 1200 innerhalb der letzten zwei Jahre. Davon wurde 1 % wegen Behinderung des Wettbewerbs abgelehnt. Keine Fusion wurde bisher aufgrund zu negativer Auswirkungen auf die Beschäftigung aufgehalten. Nach Angaben der Kommission sind durch genehmigte Fusionen 250 000 Arbeitsplätze verloren gegangen.

Viele der auf dem Seminar geäußerten Forderungen betreffen die notwendige Verbesserung der Qualität und zeitlichen Planung bei der Weitergabe von Informationen. Bezüglich der Anhörung ist größeres Augenmerk auf die Verpflichtung zu einem echten und gerechten Anhörungsverfahren zu legen, und dem Europäischen Betriebsrat und Gewerkschaftsorganisationen muss das Recht eingeräumt werden, das Sozialmodell von Umstrukturierungen von Unternehmen zu verhandeln. So sollten beispielsweise die Richtlinie über Massenentlassungen und die Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats gründlich revidiert werden, insbesondere in Bezug auf die zeitliche Planung und Qualität der Unterrichtung und Anhörung. Unternehmens- und Wettbewerbsrecht haben einen maßgebenden Einfluss auf die Durchführung von Umstrukturierungen. Unternehmen sollten darüber hinaus verpflichtet sein, regelmäßige soziale Prüfberichte ihrer Tätigkeiten zu veröffentlichen.

1. Reinhard Kuhlmann, EMB-Generalsekretär.
2. Ditto





Selbstverständlich können Fusionen auch Arbeitsplätze schaffen – sofern sie erfolgreich sind. Es wurde jedoch argumentiert, dass Fusionen und Übernahmen selten ihre wirtschaftlichen Ziele erreichen. In politischer Hinsicht können die Arbeitnehmer und die Öffentlichkeit Opfer bei der Beschäftigung durchaus akzeptieren, wenn wirtschaftlicher Erfolg hinter diesem „Umstrukturierungsphänomen“ steht, das zu Wachstum und letztendlich mehr Arbeitsplätzen führt. Stattdessen wird aber offenbar bewiesen, dass bei den meisten Fusionen und Übernahmen kein wirtschaftlicher Wert geschaffen wird. Wenn - wie es häufig der Fall ist - eine Fusion Arbeitsplätze vernichtet und gleichzeitig wirtschaftlich scheitert, wäre eine Änderung der Spielregeln das notwendige politische Signal. Insofern scheint es erforderlich, das Verständnis der speziellen Hintergründe für die meisten Umstrukturierungsprozesse und Fusionen zu vergrößern. Es besteht die Notwendigkeit, die wirtschaftliche Rechtfertigung für eine Fusion sowie die fehlende Regelungsstruktur zu berücksichtigen.

Obwohl ein Unternehmen rechtlich seinen Anteilseignern gehört, liegt seine Existenzgrundlage in den Händen seiner Beschäftigten, im Bestand an Wissen und Know-how derjenigen, die es leiten und die laufenden Geschäfte erledigen. Auf europäischer Ebene müssen Regelungen getroffen werden, die nicht nur gewährleisten, dass allen Fusionen und Übernahmen eine Unterrichtung vorangeht, sondern auch, dass die Anwärter für eine Fusion oder Übernahme einen Industriebericht vorlegen, der Prognosen zu den sozialen Konsequenzen dieser Vorhaben beinhaltet. Man war der Ansicht, dass die Zeit reif ist für obligatorische Anhörungen und Sozialpläne, die sich mit den sozialen Auswirkungen von Fusionen befassen. Darüber hinaus müssen Sozialpläne die Gleichstellung der Geschlechter in einem Unternehmen sichern. Besonderes Augenmerk liegt auf der notwendigen Änderung weiterer EU-Rechtsvorschriften zur Fusionskontrolle, um beschäftigungspolitischen Aspekten Rechnung zu tragen. Erforderlich wäre die Einführung der obligatorischen Anhörung der Arbeitnehmervertreter und des Rechts auf Aushandlung von Sozialplänen, um die negativen Konsequenzen von Umstrukturierungen abzumildern. In diesen Sozialplänen müssen ergänzende Maßnahmen wie Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung und des Erwerbs neuer Fähigkeiten sowie Chancengleichheit für Männer und Frauen enthalten sein.

Der aktuelle Vorschlag der Europäischen Kommission zur Änderung der Übernahmenrichtlinie, der einen neuen Artikel 13 über „Information für Anhörung der Arbeitnehmervertreter“ enthält, ist zweifellos unzureichend in diesem Zusammenhang. Viele Teilnehmer, wie beispielsweise der EGB, betonten ihre Forderung nach einem besseren Entwurf der vorgeschlagenen Richtlinie, da der gegenwärtige Vorschlag nichts zu den Arbeitnehmerrechten bei einer Fusion oder Übernahme sagt. Darin müssten Arbeitnehmerrechte gestärkt werden. Im Falle von Übernahmen, vor allem bei feindlichen, die rund 30 % der Gesamtanzahl ausmachen, ist es nicht nur notwendig, die Unternehmensleitung anzuhören, sondern ebenso wichtig, den Arbeitnehmern Aufmerksamkeit zu schenken und auch die Beteiligung der lokalen oder regionalen Behörden nicht außer Acht zu lassen, die mit den negativen Auswirkungen von Umstrukturierungen zu tun haben.

Letztendlich muss sich die Politik angesichts der Umstrukturierungen von Unternehmen neu definieren. Sie muss nicht nur wieder zum Vermittler zwischen den Interessen der Kapitalgeber werden, sondern vor allem die Interessen der Arbeitnehmer wahren.



Neben den bereits angeführten Anregungen wurden auf dem Seminar folgende weitere Vorschläge unterbreitet:

- Schaffung eines politischen Rahmens für Umstrukturierungen/Fusionen von Unternehmen
- EU-Sanktionen bei gescheiterten Fusionen/Umstrukturierungen von Unternehmen
- einheitliche Definition erfolgreicher Fusionen/Umstrukturierungen von Unternehmen
- Erkennen der Lage der KMU in Bezug auf Fusionen/Umstrukturierungen – stärkere Beteiligung von KMU
- neue Ansätze für die Beurteilung von Fusionen/Umstrukturierungen von Unternehmen im EU-Wettbewerbsrecht
- Zur Bewältigung von Umstrukturierungen von Unternehmen sollten Arbeitsverhältnisse auf nationaler Ebene eine bedeutende Rolle spielen. MdEP müssen mit Abgeordneten ihrer nationalen Parlamente zusammenarbeiten. Auch die Sozialpartner auf nationaler Ebene müssen eine zentrale Rolle spielen.
- größerer Einfluss für die ILO, damit Fusionen/Umstrukturierungen von Unternehmen auf globaler Ebene behandelt und soziale Rechte gesichert werden
- inoffizielle Kontakte/Verhandlungen/Unterrichtung der Gewerkschaften vor der Bekanntgabe einer Fusion/eines Übernahmeangebots zwischen der bzw. durch die Kommission und den/die betroffenen Gewerkschaften
- europäischer Rahmen für die soziale Verantwortung von Unternehmen sowie Förderung von Unternehmen mit sozialer Verantwortung
- Harmonisierung bestimmter Steuerbestimmungen, um nicht fairen Standortwechseln entgegenzuwirken
- eine wesentlich effektivere Herangehensweise an das lebenslange Lernen
- größere Verantwortung öffentlicher Behörden – Umsetzung der Lissaboner Strategie auf kommunaler Ebene
- Unterstützung sektoraler Verhandlungen zwischen Sozialpartnern auf allen Ebenen, einschließlich Personalplanung, Tarifverträge, betriebliche Lohn- und Rentenfonds usw.
- antizipierender Ansatz zum industriellen Wandel, gemeinsames Wissensmanagement bei erfolgreichen Fusionen sowie Aufbau von Partnerschaften
- stärkere Beteiligung der Gewerkschaften auf der Ebene der Anteilseigner/Unternehmensvorstände
- Aufstellen von ISO-Standards für das soziale Management in Unternehmen
- Arbeitgeberorganisationen sollten volle Teilnahmerechte fordern.



GROUPE PARLEMENTAIRE
DU PARTI SOCIALISTE
EUROPEEN

PARLIAMENTARY GROUP
OF THE PARTY OF
EUROPEAN SOCIALISTS

FRAKTION DER
SOZIALDEMOKRATISCHEN
PARTEI EUROPAS

GRUPO PARLAMENTARIO
DEL PARTIDO SOCIALISTA
EUROPEO



EUROPÄISCHES PARLAMENT

RUE WIERTZ - B-1047 BRUXELLES
TEL.:+32 2 284 21 11
TEL. STRASBOURG: +33 3 88 17 40 01
INTERNET: www.socialistgroup.org