

Ein Appell für Europa

Unternehmen und Arbeitnehmer - ein neuer Weg für Europa

Etwas läuft schief in der Europäischen Union. Vier Beispiele veranschaulichen das Problem. Wie kann es richtig sein, dass Hunderttausende von Briefkastenfirmen entstehen konnten, wenn das Ziel dieser Scheinunternehmen darin besteht, Besteuerung und Arbeitsgesetze zu umgehen? Wie ist es zu erklären, dass Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes die Einschränkung der Grundrechte von Arbeitnehmern ermöglichten, um Geschäftskonzepte zu unterstützen, deren Zweck einzig darin bestand, den Schutz der Arbeitnehmer zu untergraben? Wie konnten immer wiederkehrende Enthüllungen wie in den *Panama Papers* und den *Paradise Papers*, die die Unfähigkeit der EU darlegen, Steuerhinterziehung durch reiche Einzelpersonen und große Unternehmen zu verhindern, ohne Folgen bleiben? Und schließlich: Wie konnten wir hinnehmen, dass trotz Skandalen wie dem Einsturz des Rana Plaza-Gebäudes in Bangladesch viele Unternehmen noch immer mit Lieferanten zusammenarbeiten, die die grundlegendsten sozialen, Umwelt- und Menschenrechte ignorieren?

Die „Shareholder Primacy“-Theorie - also der Vorrang der Anteilseigner - wird von der Europäischen Kommission gefördert. Dabei werden Realwirtschaft und Arbeitnehmer vergessen. Infolgedessen sind die Gewinne seit den 1990ern auf Kosten der Löhne gewachsen. Das ergibt keinen Sinn. Arbeitnehmer sind ein Kernbestandteil von Unternehmen: Die Anteilseigner bringen Kapital ein, die Arbeitnehmer ihre Zeit, ihre Kompetenz und ihr Leben. Darum ist es an der Zeit, die Situation der über 140 Millionen in Unternehmen arbeitenden EU-Beschäftigten zu überdenken. Die Wahlen zum Europaparlament finden in einem Jahr statt und wir möchten die bevorstehende Debatte auf die richtige Grundlage stellen.

Wir halten die folgenden fünf Reformen für unbedingt notwendig.

- Vorrang für die Realwirtschaft. Strohfirmen und die Verlagerung von Unternehmenssitzen sollten strikten Regelungen unterliegen. Ein Unternehmen sollte sich nur in einem Land registrieren dürfen, in dem es auch faktische Geschäftsaktivitäten betreibt. Außerdem sollten Unternehmen durch entsprechende Bestimmungen daran gehindert werden, die Zahlung von Steuern an dem Ort, an dem der Realwert geschaffen wird, zu umgehen. Dazu gehört auch ein nach Ländern aufgegliedertes Rechnungslegungssystem, eine harmonisierte Steuerbasis und Nulltoleranz gegenüber allen Steueroasen.
- Schaffung einer unabhängigen, für Arbeitnehmermobilität zuständigen Behörde. Diese finanziell und personell voll ausgestattete Behörde muss effektive Befugnisse haben, insbesondere, um Regelungen vorzuschlagen und durchzusetzen, die EU-Arbeitnehmer schützen, wo immer EU-Koordination erforderlich ist.
- Stärkung der Beteiligung von Arbeitnehmern an Unternehmen. Arbeitnehmer sollten das Recht haben, Arbeitnehmervertreter zu wählen, die im Aufsichtsrat sitzen, wie es bereits in 18 der 28 Mitgliedsstaaten und in 44 % der größten EU-Unternehmen der Fall ist. In Ländern, die dieses Recht neu einführen, sollte den bestehenden Traditionen und Praktiken in Bezug auf industrielle Beziehungen dabei Rechnung getragen werden. Die Rechte von Gewerkschaften und Betriebsräten im Allgemeinen sollten ebenfalls gestärkt werden.
- Schaffung einer Sorgfaltspflicht in Bezug auf Subunternehmer. Neue Regelungen müssen große Unternehmen dazu verpflichten, ihre gesamte Lieferkette zu überwachen, um die Verletzung von grundlegenden Menschen- und sozialen Rechten durch ihre Subunternehmer zu verhindern.
- Schaffung eines verbindlichen Informationssystems, das an die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts angepasst ist. Normen im Bereich Rechnungslegung sollten nicht einem privatwirtschaftlichen Gremium (International Accounting Standards Board) überlassen sein, das vor allem am Shareholder Value interessiert ist, sondern müssen auch die Nachhaltigkeit berücksichtigen. An der Entwicklung von Extra-Financial-Reporting muss auch weiterhin gearbeitet werden, um mehr Transparenz in Sozial- und Umweltangelegenheiten zu schaffen. Darunter fallen auch Probleme im Bereich Geschlechtergleichstellung, die noch viel entschlossener angepackt werden müssen.

Die vorstehend genannten Reformen sind bei weitem nicht erschöpfend, zeigen aber die Richtung, in die die neuen Maßnahmen gehen sollten: EU-Arbeitnehmer dürfen beim Aufbau der EU nicht mehr länger außenvor bleiben. Solche wichtigen Reformen - die die Grundlage für die neuen Rechte und Pflichten von Unternehmen schaffen - dienen als Entwurf für ein neues europäisches Modell, das nicht nur Staaten, deren Rechte zu uneinheitlich sind, näher zusammenbringen, sondern auch dafür sorgen kann, dass wir uns vom angelsächsischen Modell und vom Kapitalismus asiatischer Prägung abheben. Dieses neue europäische Modell basiert auf dem Erbe eines Humanismus, der bei der Globalisierung seine Kraft entfalten muss. Die Zeit für Veränderung ist jetzt!