



## Private Equity, "Transparenz" und Kollektivverhandlungen

Private Equity Fonds sind zu Haupteigentümern von Unternehmen geworden, die viele tausend IUL-Mitglieder in aller Welt beschäftigen. Die IUL-Veröffentlichung *Ein Leitfaden für Arbeitnehmer zu Firmenübernahmen durch privates Beteiligungskapital* beschreibt die Mechanismen, mit deren Hilfe Übernahmefonds Unternehmen erwerben und umwandeln, um extrem hohe Renditen zu erzielen, indem sie im Hinblick auf einen raschen Wiederverkauf Barmittel aus dem Anlagevermögen und dem Tagesgeschäft der Unternehmen abziehen. Die gegenwärtige Kreditkrise bedeutet nur, dass die Preise für die Übernahme von Unternehmen jetzt gesunken sind, da eine Finanzierung für große Übernahmen zu günstigen Sätzen zur Zeit nicht zu bekommen ist. Mega-Übernahmen gibt es nicht mehr (werden aber wiederkommen, weil das Übernahmegeschäft zyklisch verläuft), doch kleinere bis mittlere Unternehmen werden auch weiterhin ins Visier der Übernahmefonds geraten. Und viele tausend aktive und potenzielle IUL-Mitglieder werden auch in absehbarer Zukunft für Unternehmen tätig sein, die Private Equity Fonds gehören.

Da der wichtigste Mechanismus zur Erzielung von Gewinnen die Fremdfinanzierung oder Schuldenaufnahme ist, wandelt sich die Finanzstruktur eines Unternehmens im Besitz von Private Equity grundlegend. Dieser Wandel wiederum verändert das Umfeld, in dem Gewerkschaften Kollektivverhandlungen führen.

Jetzt, da sich die Übernahmefonds politisch in der Defensive befinden, räumen sie ein, dass Transparenz unerlässlich ist (wie zum Beispiel in der von der britischen Walker Kommission vorgeschlagenen Verhaltensordnung). Gewerkschaften müssen deshalb "Transparenz" in einer Weise definieren, die ihnen bei Verhandlungen mit den neuen Eigentümern hilft.

Welchen Zugang zu Finanzinformationen Gewerkschaftsvertreter für Kollektivverhandlungszwecke haben, ist von Land zu Land und von Unternehmen zu Unternehmen höchst unterschiedlich und hängt von den gesetzlichen und regulatorischen Rahmenbedingungen und der Stärke der jeweiligen Gewerkschaft ab. Soweit die Tätigkeiten börsennotierter Unternehmen Offenlegungsvorschriften unterliegen, bilden die Meldevorschriften die Mindestvoraussetzungen. In Ländern mit einschlägigen Arbeitnehmervertretungsgesetzen (z.B. den deutschen Mitbestimmungsregelungen) haben auch Personengesellschaften einer bestimmten Größe Vorschriften über die Offenlegung von Finanzdaten zu entsprechen. Europäische Betriebsräte haben nach der einschlägigen EU-Richtlinie Zugang zu solchen Informationen. In vielen Fällen dürften Gewerkschaften mit traditionellen Kollektivverhandlungsbeziehungen auch Zugang zu Informationen haben, die über diese Mindestvorschriften hinausgehen und im allgemeinen vertraulicher Natur sind. Und auch die Fähigkeit einer Gewerkschaft, die Informationen zu nutzen, zu denen sie Zugang hat, kann sehr unterschiedlich sein und hängt von ihrer Größe, ihren internen Mitteln, ihren Erfahrungen und ihren Möglichkeiten ab, eine Unterstützung von dritter Seite in Anspruch zu nehmen.

Um sinnvolle Kollektivverhandlungen führen zu können, müssen Gewerkschaften, die sich einem Übernahmefonds als Eigentümer gegenübersehen, Zugang zu den geprüften Finanzrechnungen haben, die börsennotierte Unternehmen nach den

gesetzlichen Offenlegungsvorschriften vorzulegen haben, und/oder zu den gesetzlich vorgeschriebenen Informationen (die auch für nicht börsennotierte Unternehmen gelten). Der Ausgangspunkt für Kollektivverhandlungen mit einem Unternehmen, das durch eine fremdfinanzierte Übernahme privatisiert wurde, ist die Kenntnis der Finanzierungsmechanismen hinter der fremdfinanzierten Übernahme. Gewerkschaften müssen deshalb zumindest die folgenden Einzelheiten bekannt sein:

- der Gesamtbetrag der zum Kauf der Aktien des Unternehmens aufgenommenen Kredite
- Art und Fälligkeit der Kredite
- Art der gegebenenfalls abgeschlossenen Verträge und ob die Darlehen gesichert oder ungesichert sind
- die Zinssätze (variabel oder fest) und Zinszahlungstermine
- die Identität der Kreditgeber/Inhaber der Schuldverschreibungen, wenn diese nicht öffentlich gehandelt werden
- die für die Übernahme gezahlten Gebühren, da diese Kosten normalerweise vom übernommenen Unternehmen getragen werden.

Darüber hinaus benötigen Gewerkschaften auch Informationen über den allgemeinen Geschäftsplan, unter anderem über

- die Ausstiegsstrategie
- Pläne für Veräußerungen/Schließungen und die Verwendung der dadurch erlösten Barmittel
- Nutzung der Barreserven und Finanzmittel sowie der immateriellen Anlagewerte ("geistiges Eigentum", Warenzeichen, Urheberrechte) des Unternehmens
- Pläne für den Verkauf und die mögliche Rückmiete von Immobilien
- Verfügbarkeit und Quellen der Mittel für Investitionen in Betriebsanlagen, Forschung und Ausbildung
- vorgesehene Änderungen der Beschäftigungsverhältnisse und ihre Auswirkungen auf die Kollektivverhandlungseinheiten/-organe (z.B. Co-packing, Fremdvergabe)
- Mittel und Zusagen zur Fortführung von Pensionskassen und Zahlung von Ruhestandsgeldern.

Gewerkschaften werden im Rahmen des Kollektivverhandlungsprozesses den ständigen Zugang zu Informationen fordern müssen, um die folgenden Entwicklungen laufend überwachen zu können:

- Verhältnis Schulden zu Gewinnen
- Verhältnis Dividenden zu Gewinnen
- das Auftauchen von "Sonderdividenden", die durch zusätzliche Kreditaufnahmen finanziert werden können ("Dividendenrekapitalisierungen")
- die Refinanzierung von Krediten und die Ausgabe neuer Schuldverschreibungen, womit gelegentlich Neuverschuldungen abgedeckt oder fällige Schulden gezahlt werden sollen ("PIC-Notes").

Alle diese Informationen sind für Kollektivverhandlungen mit Unternehmen im Besitz von Private Equity unerlässlich und müssen neben den traditionellen Informationen über Umsatz, Produktivität, Betriebskosten usw. in den Kollektivverhandlungsprozess einbezogen werden.