



**Anlage 1:  
Arbeitnehmervertreter in der Europäischen  
Aktiengesellschaft (SE): Europäische Aktien-  
gesellschaft-Abführungsregelung der  
Aufsichtsratsvergütung**

**– European Workers Participation Fund –**

**Hintergrundpapier**

- 1. Überlegungen zur Struktur für einen Mitbestimmungsfond (European Workers Participation Fund EWPF) und ein Europäisches Kompetenzzentrum für Mitbestimmung (European Workers Participation Competence Centre EWPC)**
- 2. Vorschlag für ein Arbeitsprogramm des EWPC**
- 3. Verteilung der Mittel zwischen der nationalen Ebene und dem European Workers Participation Fund beim EGI**
- 4. Steuerliche Behandlung**

Anhänge:

1. Übersicht über die Aktivitäten des EGI (2004 – 2008)
2. Bescheinigung des Belgischen Justizministers an das EGI vom 16. September 2008

## **1. Vorschläge zur Struktur für einen Mitbestimmungsfond (European Workers Participation Fund, EWPF) und ein Europäisches Kompetenzzentrum für Mitbestimmung (European Workers Participation Competence Centre, EWPC)**

Nach den vom EGB-Exekutivausschuss beschlossenen Grundsätzen wird ein Teil der Vergütung von Aufsichts- und Verwaltungsratsmitgliedern an das Europäische Gewerkschaftsinstitut (EGI) weitergeleitet. Die Mittel sollen dafür eingesetzt werden, Arbeitnehmervertreter in Verwaltungs- und Aufsichtsräten und generell die Idee von Mitbestimmung zu unterstützen.

Das EGI wird aus zwei Gründen als die geeignete Einrichtung für diese Mittel angesehen:

1. Das EGI hat bereits eine Kompetenz für dieses Thema erworben (siehe die Arbeitsprogramme 2006-2008).
2. Das EGI verspricht einen europäischen Mehrwert.

Die im EGI zu errichtende Struktur soll den zum Fond Beitragenden ein hohes Maß an Transparenz und Rechenschaft garantieren und sicherstellen, dass die Mittel dem festgelegten Zweck entsprechend eingesetzt werden. Unterstützung und Expertise sollen in einer sehr flexiblen Art und Weise angeboten werden. Darüber hinaus ist die Struktur so angelegt, dass mit Schwankungen der Beiträge umgegangen werden kann.

Die Struktur und ihre Funktionsweise ist anschaulich in Abbildung 1 dargestellt. Es wird vorgeschlagen, dass:

- die Beiträge (anteilig) auf einem besonderen Konto eingezahlt werden,
- ein spezifisches Arbeitsprogramm für die Verwendung der Mittel vorgelegt wird,
- ein besonderer EWPF-Beirat („board of trustees“) eingerichtet wird, der das besondere Arbeitsprogramm berät und verabschiedet (EWPC Arbeitsprogramm).

Diese Struktur wird vorgeschlagen, weil damit keine Änderung der EGI Statuten notwendig ist und sie sich in die gegenwärtige EGI Praxis einpassen lässt, bei gleichzeitiger Transparenz über Einnahmen und Verwendung der besonderen Mittel.

Die Bestätigung und Billigung des EWPC Arbeitsprogramms obliegt den Gremien des EGI, dem EGI Direktorium, dem EGB Verwaltungskomitee und letztlich dem EGB Exekutivausschuss.

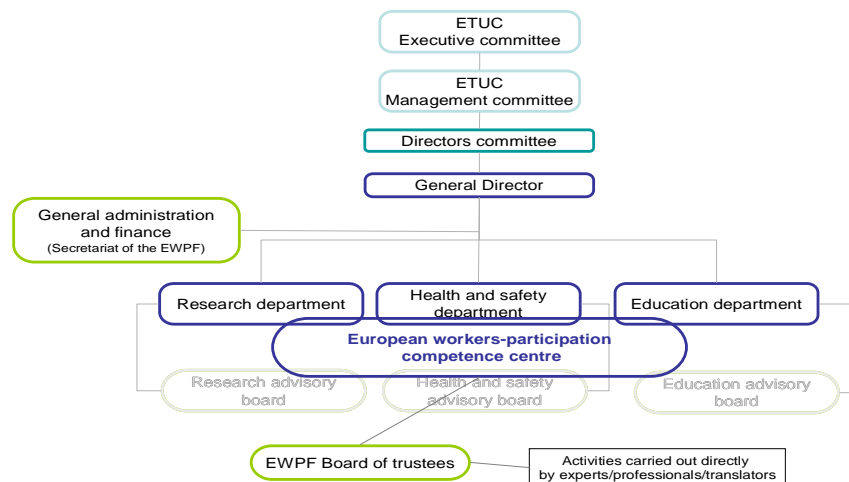
Dem EWPF wird ein besonderes Sekretariat zur Verfügung gestellt, das verantwortlich ist für:

- die Sicherstellung der Transparenz und regelgerechten Verwendung der Mittel
  - Identifizierung der Arbeitnehmervertreter in SE- Aufsichts- und Verwaltungsräten (auf Grundlage der Informationen aus der Arbeit der EGI Abteilung Forschung),

- Hilfe beim fiskalischen Umgang bei der Überweisung der Mittel,
- Nachhalten der Überweisungen,
- Erstellung einer Liste, die Einzahler und eingezahlte Beträge ausweist;
- den Nachweis der Verwendung der Mittel im Einklang mit dem EWPC Arbeitsprogramm;
- Nachhalten der Umsetzung und die organisatorische Betreuung von Aktivitäten, die vom EWPF-Beirat beschlossen wurden;
- enge Zusammenarbeit mit dem EWPC.

Das EWPC soll auf zwei Wegen seine Leistungen erbringen: Einerseits kann es auf die bereits vorhandene Expertise im EGI aufbauen. Im EGI wird ein besonderes Cluster gebildet, alle drei Abteilungen des EGI übergreifend (siehe Abbildung 1). Es trägt die Bezeichnung „Europäisches Kompetenzzentrum für Mitbestimmung“ (EWPC) (zu seinen Aktivitäten im Einzelnen weiter unten). Viele Aktivitäten und Projekte, die für SE-Aufsichts- und Verwaltungsratsmitglieder relevant sind, wurden bereits vom EGI erprobt: z.B. spezielle Schulungsmaßnahmen, die Beobachtung und Auswertung der einschlägigen europäischen Gesetzgebung und ihrer Umsetzung in nationales Recht, die Beobachtung der Entstehung von SEs. Dennoch wird es wahrscheinlich Bedarf geben für kurzfristige und unmittelbare Unterstützung wie Übersetzung von Dokumenten, oder fiskalische und rechtliche Beratung. Soweit das nicht vom EGI selbst geleistet werden kann, werden in diesem Fall vom Sekretariat des EWPC die Dienste von externen Experten und zielgerichtete Expertennetzwerke organisiert.

Abbildung 1:



Die vorgeschlagene Organisation weist nach außen klar die besonderen Aktivitäten des EGI durch das EWPC Arbeitsprogramm und die besondere Verantwortlichkeit durch ein Sekretariat für den EWPC Beirat aus. Ein weiterer Vorteil der Ansiedlung des EWPC im EGI besteht darin, dass die Aktivitäten durch weitere eigene Mittel des EGI unterstützt werden, die aus seiner Unterstützung durch die Europäische Union stammen.

Das EWPCCC wird nach einem Zeitraum von zwei Jahren (2009-2011) hinsichtlich seiner Arbeitsweise und der Qualität seiner Arbeit evaluiert. Die Ergebnisse werden mit dem EWPCCC Beirat diskutiert und im Hinblick auf eine Fortsetzung des EWPCCC ausgewertet.

## **2. Vorschlag für ein Arbeitsprogramm des EWPCCC**

Aufbauend auf der bisherigen Erfahrung und Kompetenz zum Thema europäische Mitbestimmung (siehe Anhang 1) wird ein abteilungsübergreifendes Cluster im EGI errichtet, das den klar definierten Auftrag hat, als EWPCCC besondere Aktivitäten zu entfalten. Dafür wird das EGI eigenen Mittel und entsprechend qualifiziertes Personal zur Verfügung stellen. Damit sollen hauptsächlich Arbeitnehmervertreter in Aufsichts- und Verwaltungsräten von SEs unterstützt werden durch:

- Seminare und Schulungen, die spezielle Kompetenzen und Qualifikationen für Arbeitnehmervertreter in Aufsichts- und Verwaltungsräten in SEs, aber auch in SE-Betriebsräten und Euro-Betriebsräten vermitteln,
- Beratungsdienstleistungen und Gründung von europäischen Expertennetzwerken (für rechtliche, soziale, ökonomische Themen, Bilanzanalyse, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Gleichberechtigung – „gender mainstreaming“),
- Forschung und Expertise über die Praxis und zukünftige Entwicklung von Mitbestimmung in Europa,
- Dokumente und Analyse von bewährten Praktiken, Registrierung von Vereinbarungen,
- Veröffentlichungen von Broschüren und Handbüchern.

Darüber hinaus wird ein jährliches Treffen zum Erfahrungsaustausch für alle Aufsichts- und Verwaltungsräten von SEs organisiert.

In 2009 könnten folgende Aktivitäten vom EGI organisiert werden:

- 3.-6.2.2009: Seminar „Europäische Dimension der Schulung von Arbeitnehmervertretern in Aufsichts- und Verwaltungsräten“ in Runö/Schweden (bereits terminiert): Leiter von gewerkschaftlichen oder gewerkschaftsverbundenen Bildungsinstituten (z.B. wie die Hans-Böckler-Stiftung, IFAM Österreich, PTK-Schule in SE) werden dazu eingeladen, ein gemeinsames spezielles Arbeitsprogramm zu entwickeln. Dabei sollen entsprechende Bildungsmodulare und passende Methoden entwickelt werden. Möglicherweise entsteht daraus ein Netzwerk, mit dem das EGI bei der Durchführung des EWPCCC Arbeitsprogramms unterstützt wird und das dafür eine Arbeitsteilung festlegt.
- Juni 2009: Jahrestreffen der Arbeitnehmervertreter in SE-Aufsichts- und Verwaltungsräten mit dem Ziel des Erfahrungsaustauschs, der Diskussion eines verbindenden Themas und des EWPCCC Arbeitsprogramms.

- Treffen mit Vertretern der Europäischen Gewerkschaftsföderationen (EIF), um Themen für das EWPCC zu identifizieren, z.B. die Entwicklung gemeinsam durchzuführender Pilotseminare für Arbeitnehmervertreter in Aufsichts- und Verwaltungsräten zu Themen wie Einflußnahme auf Unternehmens- und Industriepolitik in ausgewählten Branchen und Sektoren.
- Oktober 2009: Themenspezifisches Pilotseminar für Arbeitnehmervertreter in Aufsichts- und Verwaltungsräten zu „Europäische Unternehmensführung („Corporate Governance“) und gesellschaftliche Verantwortung („Corporate Social Responsibility“) und ihre Verbindung mit dem Zukunftskonzept des „nachhaltigen europäischen Unternehmens“ („European Sustainable Company“).
- Erstellung einer Broschüre über Aufgaben und Arbeit des EWPCC.
- Überarbeitete Neuauflage des EGI-Handbuchs zur SE, in Englisch, Deutsch und Französisch.
- Entwicklung von interkulturellen Trainingskursen für das bessere gegenseitige Verstehen nationaler Systeme der industriellen Beziehungen (eine CD, koproduziert von EGB, EGI und SDA, mit Basisinformationen in vier Sprachen existiert bereits).
- Kontinuierliche Vervollständigung der Informationen, die auf der website [www.worker-participation.eu](http://www.worker-participation.eu) präsentiert werden, z.B. durch ein interaktives Werkzeug zum Austausch unter den Nutzern der website, hauptsächlich um eine Sammlung von Kontaktadressen, von Informationen über besondere Wissensgebiete und Sprachkompetenzen entstehen zu lassen (aufbauend auf ein bereits bestehendes Werkzeug in der EGI Weiterbildungsabteilung).
- Auf Anfrage, Angebot von Schulungen für SE-Betriebsräte (wie bereits durchgeführt bzw geplant in Allianz, STRABAG, BASF) und Europäische Betriebsräte, die von einer SE Gründung betroffen sind.
- Fortsetzung der Beratungs- und Expertentätigkeiten; Auswertung der besonderen Probleme dabei, um zukünftige Aktivitäten des EWPCC besser bestimmen zu können (z.B. „Wer soll was machen?“).
- Initiierung einer Studie zum Thema „Bedingungen und Praxis von besonderen Versicherungen für Arbeitnehmervertreter in Aufsichts- und Verwaltungsräten in den EU-Mitgliedsstaaten“.
- Auswertung von SE-Vereinbarungen hinsichtlich der Anforderungen an gewerkschaftliche Trainer und Berater auf nationaler Ebene, wenn sie mit einer SE-Gründung konfrontiert sind; Vorbereitung eines Seminars für diese besondere Zielgruppe im Jahr 2010.

Die Durchführung dieser Aktivitäten hängt allerdings ab vom Mittelaufkommen im Europäischen Mitbestimmungsfond.

### **3. Verteilung der Mittel zwischen der nationalen Ebene und dem European Workers Participation Fund beim EGI**

Der Vorschlag für eine Abführungsregel (von Teilen) der Aufsichtsratsvergütung sieht vor, dass 50 Prozent der erhaltenen Abführungssumme an den European Workers Participation Fund (EWPF) beim EGI gehen und 50 Prozent bei den Mitgliedsorganisationen verbleiben. In den Beratungen zu der Abführungsregelung

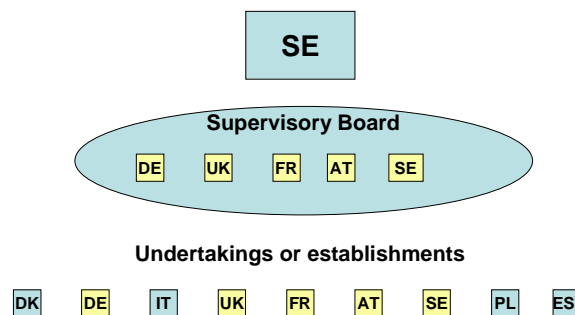
wurde von einigen Gewerkschaften der Vorschlag unterbreitet, den Teil für das EGI auf ein Drittel zu begrenzen.

Das EGB Sekretariat schlägt vor bei dem ursprünglichen Vorschlag zu bleiben. Die Arbeitnehmervereiter in den Aufsichts- und Verwaltungsräten der SE vertreten alle Beschäftigten des Unternehmens. Da die Zahl der Arbeitnehmervereiter begrenzt ist, ist nicht sichergestellt, dass Vertreter aus allen Ländern, in denen das Unternehmen aktiv ist, vertreten sind. Zugleich haben aber die Vertreter das Mandat, die Interessen aller Beschäftigten zu vertreten. Die Mittel, die auf Grundlage der Abführungsregel zur Verfügung stehen, sollten daher für Aktivitäten und Aufgaben verwendet werden, die allen Arbeitnehmern zu Gute kommen.

Entsprechend der Aufgabenbeschreibung für den EWPF ist eine europäische Verwendung der Mittel sichergestellt. Die Arbeiten kommen allen Beschäftigten zu Gute und sollen darüber hinaus der Förderung der Arbeitnehmerbeteiligung und Mitbestimmung in Europa dienen.

Die Mittel die bei den Gewerkschaften auf nationaler Ebene verbleiben (50 Prozent) sollten ebenfalls für Arbeiten verwendet werden, die für die grenzüberschreitende Wahrnehmung der Arbeiten des Aufsichts- bzw. Verwaltungsrats oder des SE Betriebsrats relevant sind. Dabei ist eine enge Zusammenarbeit mit dem EGI und den europäischen Gewerkschaftsverbänden anzustreben. Ziel ist es nicht, dass sie lediglich für örtliche oder nationale Aktivitäten verwendet werden.

Abbildung 2:



**4 member states are not represented on the Supervisory Board.**

**But – Supervisory Board represents all employees.**

**Conclusion: The part of the remuneration transferred to the national level should be utilised for activities at European level.**

#### 4. Steuerliche Behandlung

Für die Einrichtung und Verwaltung des EWPF ist die steuerliche Behandlung von wesentlicher Bedeutung. Ziel ist es, die Abführung (von Teilen) der Vergütung von Aufsichtsrats- oder Verwaltungsratsmitgliedern der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) an das EGI unter den günstigsten steuerlichen Bedingungen zu ermöglichen.

Der Vorschlag sieht folgendes vor:

Europäische Gesellschaft	Aufsichtsrats- bzw. Verwaltungsratsmitglied	Gewerkschaft oder gewerkschaftliche Einrichtung (Stiftung)	EGI EWPF
Xx Euro Vergütung	abzüglich Einkommenssteuer (sofern zu entrichten)	- 10 % bei einer Vergütung von bis zu 3500 € im Jahr - 90% bei einer Vergütung über 3500 € im Jahr	50 Prozent des Gesamtbetrages

Die Einkommenssteuerregelungen für Vergütungen sind unterschiedlich von Land zu Land in Europa. Daher wird es notwendig sein, für jedes Land die anzuwendende Steuerregelung zu prüfen. Das Sekretariat des EWPF wird die nationalen Gewerkschaften unter Hinzuziehung eines Steuerexperten und, wenn nötig, eines internationale Rechnungslegungssexpert dabei unterstützen, die steuerliche Behandlung der Vergütung zu klären. Auf nationaler Ebene sind dabei folgende Fragen zu untersuchen:

1. Erhalten die Aufsichtsrats- bzw. Verwaltungsratsmitglieder eine Vergütung? In welcher Höhe?
2. Wird das Aufsichtsrats- bzw. Verwaltungsratsmitglied als Arbeitnehmer oder Selbstständiger vergütet?
3. Ist das Unternehmen verpflichtet eine Besteuerung an der Quelle vorzunehmen (einbehaltene Steuer) oder ist die Vergütung nicht an der Quelle oder gar nicht besteuert?
4. Besteht eine unterschiedliche steuerliche Behandlung zwischen nationalen und ausländischen Aufsichtsrats- bzw. Verwaltungsratsmitgliedern? Besteht ein Doppelbesteuerungsabkommen (zwischen Belgien und dem betroffenen Land)?
5. Unter welchen (kumulativen) Bedingungen können (Teile) der Vergütung der Aufsichtsrats- oder Verwaltungsratsmitglieder ohne steuerliche Abgaben an nationale Gewerkschaften oder Stiftungen abgeführt werden?

Beispiele:

- Anerkennung als abzugsfähige Betriebsausgaben;
- die Abführung erfolgt an eine Organisation ohne Gewinnzweck oder gemeinnützige Einrichtung;
- auf rechtlicher Grundlage oder auf Grundlage einer Vereinbarung mit der nationalen Steuerbehörde des Herkunftslandes des Aufsichtsrats- bzw. Verwaltungsratsmitglieds.

Die Abführung muss in jedem Fall nachgewiesen werden. Um die Steuerbefreiung zu erhalten, ist in der Regel eine schriftliche Verpflichtung gegenüber den nationalen Gewerkschaft über die Abführung (von Teilen) der Aufsichtsratsvergütung notwendig. Diese muss vor der Nominierung für den Aufsichts- bzw. Verwaltungsrat erfolgen.

Die Abführung der Vergütung von einer nationalen Gewerkschaft oder Stiftung an das EGI wird keine steuerlichen Probleme aufwerfen (siehe Bescheinigung des Belgischen Justizministeriums an das EGI vom 16. September 2008 in der Anlage 2). Die Abführung kann als Mitgliedsbeitrag oder als Zuwendung für Forschungs- und Ausbildungsprojekte bzw. für gemeinsame Aktivitäten deklariert werden.

## **5. Haftung**

In den Mitgliedsstaaten der EU gibt es unterschiedliche Haftungsregelungen für Aufsichtsrats- bzw. Verwaltungsratsmitglieder. In der Regel werden von den Unternehmen entsprechende Versicherungen abgeschlossen. Aufgrund der erheblichen nationalen Unterschiede ist eine europäische Regelung nicht praktikabel. Sofern nationale Haftungsbestimmungen bestehen, müssen mit den zuständigen Gewerkschaften entsprechende Lösungen gefunden werden.

## **6. ETUI Tätigkeiten bei der Vertretung der Leitungsgremien (2004-2008)**

Das ETUI ist durch seine bisherigen Erfahrungen bei *zahlreichen einschlägigen Maßnahmen und Projekten* gut auf eine Weiterentwicklung der Tätigkeiten in diesem Bereich vorbereitet. Bis jetzt wurden diese im Rahmen des Arbeitsprogramms des ETUI ausgeführt und beinhalten hauptsächlich:

- Bereitstellung von *Ausgangsmaterial* über SE und Systeme der Arbeitnehmerbeteiligung in Europa auf [www.worker-participation.eu](http://www.worker-participation.eu), das von Fachleuten des SEEUROPE Netzwerks mit Mitgliedern aller EU- und EWR-Mitgliedstaaten gesammelt und erstellt wurde;
- Entwicklung und Angebot spezieller Kurse für EBR und SE-Betriebsräte, siehe [http://www.etui.org/education/Courses/2008-2009/\(offset\)/15](http://www.etui.org/education/Courses/2008-2009/(offset)/15);
- Entwicklung *geeigneter Maßnahmen* für die Fortbildung, die dem Bedarf dieser speziellen Zielgruppe entspricht (durch die Schulungsabteilung und das



Forschungsprojekt "Beteiligung der Arbeitnehmer 2030", Erfahrungen sammeln mit Hilfe des auf Zukunftsszenarien-basierter Ansatzes").

- Zusammentragen und Untersuchung von *EBR- und SE-Vereinbarungen*, siehe [www.ewcdb.org](http://www.ewcdb.org) und SE Fact Sheets zu [www.worker-participation.eu](http://www.worker-participation.eu);
- Organisation von drei *speziellen Pilotseminaren* zu den Themen "Gewerkschaftliche Bildung für Vertreter der Leitungsgremien in verschiedenen EU-Mitgliedstaaten" (Juni 2007) Seminarbericht im Internet, "Unternehmen sozial verantwortlich und nachhaltig gestalten – die Rolle von Arbeitnehmervertreten in Leitungsgremien in Europa ", an die Mitglieder der Leitungsgremien in verschiedenen Ländern gerichtet (Februar 2008) Seminarbericht im Internet und "Austausch zwischen Mitgliedern der Leitungsgremien in SE (AU, BE, DK, FR, GE, IT, UK) (Juni 2008, in Zusammenarbeit mit der deutschen Hans Böckler Stiftung organisiert);
- Die Verbindung zwischen Beteiligungsrecht und dem Recht auf Unterrichtung und Anhörung war auch ein bedeutendes Thema bei zahlreichen EBR-Fortbildungsmaßnahmen, bei denen Fallstudien aufgeführt wurden, um die Zusammensetzung eines "besonderen Verhandlungsgremiums von SE" zu verdeutlichen und Teilnehmern dabei zu helfen, die Teilnahmequoten zu ermitteln. Für den SE-Betriebsrat der Allianz wurde im Juni 2008 ein Seminar organisiert, dass die Arbeitnehmervertreter der Leitungsgremien einbezog und weitere Fortbildungsmaßnahmen sind geplant. Siehe den [Allianz Seminarbericht im Internet](#)
- Bereitstellung *aktueller Sachkenntnisse, Beratung und Anhörung* bei verschiedenen Gelegenheiten. Bestellte Sachverständige und besondere Verhandlungsgremien.
- Erarbeitung *angemessener Themen für künftige Debatten* zur Bedeutung der Arbeitnehmervertretung in Leitungsgremien im europäischen Umfeld, indem grundlegend erörtert wird, was ein „*nachhaltiges europäisches Unternehmen*“ ist.

Ein Übersicht der Tätigkeiten folgt.

## ETUI Tätigkeiten bei der Vertretung der Leitungsgremien (2004-2008)

INFORMATION	FORSCHUNG	BERATUNG UND ANHÖHRUNG	GEWERKSCHAFTLICHE BILDUNG	ORTBILDUNG FÜR VERTRETER DER LEITUNGS-GREMIEN
<p><a href="http://www.worker-participation.eu">www.worker-participation.eu</a>:</p> <p>- Ausgangsmaterial zu SE, häufig gestellte Fragen</p> <p>- grundlegende Information zu Systemen der Arbeitsbeziehungen</p> <p>- SE Register/Fact Sheets</p> <p>- SE Fallstudie SE Broschüre (EN + GE)</p>	<p><u>SEEUROPE Projekt:</u></p> <p>- Fallanalyse</p> <p>- Verfolgung relevanter Themen in nationalen/EU-Debatten</p> <p>Übertragung 1/2008: Braucht eine gute Unternehmensleitung die Beteiligung von Arbeitnehmern?</p> <p>Verschiedene Veröffentlichungen in Büchern und Zeitschriften in verschiedenen Sprachen</p>	<p>Vorträge zu SE und ähnlichen Themen auf:</p> <p>- EMF Mitteilung Unternehmenspolitik</p> <p>- EMCEF EGB Mitteilung</p> <p>- UNIEurope Mitteilung Nationale Gewerkschaften in BE, DK, NL, UK, PL, MT, IT, GE, AU, SP</p> <p>ETUI/IRES Sem mit FR Vertretern (12/07)</p> <p>Als Sachverständige durch das besondere Verhandlungsgremium in der BASF SE, GfK SE ernannt</p>	<p>- <u>Pilotseminar zu gewerkschaftlicher Bildung für Vertreter der Leitungsgremien in verschiedenen EU-Mitgliedstaaten</u> (AU, DK, FI, FR, GE, NO, SE, SK), Mai 07</p> <p>Seminarbericht im Internet</p> <p>Folgeveranstaltung in Runo/SE, Feb 09</p>	<p>- <u>Austausch zwischen Mitgliedern des Leitungsgremiums</u> in SE (AU, BE, DK, FR, GE, IT, UK), zusammen mit HBF, Frankfurt June 08</p> <p>Seminare mit SE Betriebsräten (Allianz, STRABAG, BASF) Allianz Seminarbericht im Internet</p>
	SEEUROPE Netzwerk	Nationale Sachverständige stehen bereit		
EU Gesellschaftsrecht Rundbrief (4 mal pro Jahr)	GOODCORP Projekt: Bedeutung von der Beteiligung der Arbeitnehmer im EU Gesellschaftsrecht	Unterstützung der gewerkschaftlichen Teilnahme im EU-Forum zur Unternehmensleitung		- <u>Pilotseminar</u> :: "Unternehmen sozial verantwortlich und nachhaltig gestalten - Die Rolle von Arbeitnehmervertretern in Leitungsgremien", Feb 08, Brüssel Seminarbericht im Internet

INFORMATION	FORSCHUNG	BERATUNG UND ANHÖHRUNG	GEWERKSCHAFTLICHE BILDUNG	FORTBILDUNG FÜR VERTRETER DER LEITUNGS-GREMIEN
	Projekt Europäisches nachhaltiges Unternehmen	Darstellung des Konzepts bei verschiedenen Gelegenheiten, z.B. vor einem portugiesischen Publikum in Nov 07, TUAC Sitzung Okt 07		
	EU Umfrage zu Vertretern der Leitungsgremien			
	Rechtliche Aspekte der I/C/P verschiedener Projekte	Unterstützung des EBR/ Gruppe für die Beteiligung der Arbeitnehmer (10. dir, EPC Statut, Unternehmensleitung Standpunkt 2006)		
		Unternehmen: - RWE, DEXIA, E.ON, Volkswagen, TÜV/DEKRA, BASF, STRABAG, TK, Elcoteq, MAN Diesel, Fresenius, Allianz, tesa, Ndt Affinerie/Cumerio, Sasol, Ford, GMEurope, NORDEA		
EWC Datenbank: Sammlung von EBR und SE Vereinbarungen Bereitstellung von Ausgangsmaterial und Unterlagen der Seminare	Bewertung von Vereinbarungen und Vorgehensweisen von EBR und SE-Betriebsräten; Jurisprudenz bezüglich EBR-Themen	Anfängliche und anhaltende Beratung bei verschiedenen Gelegenheiten		Seminare für zahlreiche EBR gemeinsam mit EIFs

## **Anlage 2:**

### **Zusammensetzung des Beirats (Board of trustees) des European Workers Participation Fund**

#### **Zustimmung der Lenkungsausschuss vom 3. Dezember 2008**

1. Auf der Sitzung des EGB Exekutivausschusses am 15. und 16. Oktober 2008 wurde eine Abführungsregelung (von Teilen) der Aufsichtsratsvergütungen von Arbeitnehmervertretern in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) und die Einrichtung eines European Workers Participation Fund beim Europäischen Gewerkschaftsinstitut (EGI) beschlossen.

2. Für den Fund soll ein Beirat eingerichtet werden, der über die zukünftige Mittelverwendung entscheidet. Demr Beirat sollen zunächst auf 7sieben Mitglieder angehörenbegrenzt werden. Neben dem Generalsekretär des EGB soll sich der Beirat aus drei3 Vertretern der Europäischen Gewerkschaftsverbände und drei3 Vertretern der nationalen Mitgliedsorganisationen zusammensetzen. Die Mitglieder des Beirats sollen werden durch den Lenkungsausschuss berufen.

3. Bisher wurden ca. 60 „normale“ Ses mit Geschäftszweck und Beschäftigten gegründet. Von diesen verfügen 11 Ses über Mitbestimmungsregelungen. Die Arbeitnehmervertreter in diesen Unternehmen kommen aus Deutschland, Österreich, Italien, Dänemark, Großbritannien, Belgien und Frankreich. Die Unternehmen kommen aus den Organisationsbereichen von EMB, UNI-Europa, EBWWF und EMCEF. Die Zusammensetzung des Beirats für die ersten zwei Jahre soll vor allem die Gewerkschaften aus den Ländern bzw. Branchen berücksichtigen, die vorwiegend betroffen sind. werden.

4. Folgende

3. Es wird vorgeschlagen das folgende Organisationen werden gebeten werden, jeweils einen Vertreter für den Beirat zu benennen:

EMB  
UNI-Europa  
EFBWW-FETBB  
DGB

LO-Däänemark

CGIL/CISL/UIIL