

**EXEKUTIVAUSSCHUSS**

ETUC\EC209\DE\06

Punkt 6 der Tagesordnung

**Für einen neuen Rahmen für mehr Demokratie bei  
der Arbeit**

Der Exekutivausschuss wird ersucht, diese Entschließung anzunehmen.

## Für einen neuen Rahmen für mehr Demokratie bei der Arbeit

### Kernaussagen

1. Der EGB fordert eine Richtlinie zur Einführung einer neuen und integrierten Architektur für die Beteiligung der Arbeitnehmer in den europäischen Gesellschaftsformen. Aufbauend auf dem bestehenden EU-Besitzstand sollte die Richtlinie hohe Standards zu Unterrichtung und Anhörung setzen und ehrgeizige Mindeststandards zur Unternehmensmitbestimmung als zusätzliche Quelle für den Einfluss von Arbeitnehmern einführen.
2. Die Richtlinie würde zur übergreifenden Referenz für die Rechte der Arbeitnehmer auf Unterrichtung, Anhörung und Unternehmensmitbestimmung für alle europäischen Gesellschaftsformen werden. Die neue Richtlinie würde dem bestehenden Besitzstand zu Unterrichtung und Anhörung (z.B. Richtlinie 2002/14/EG) Rechnung tragen und diesen nicht ersetzen.
3. Eine Richtlinie über die Rechte auf Unterrichtung, Anhörung und Unternehmensmitbestimmung, die für alle europäischen Gesellschaftsformen gilt, würde die Lücken und Schlupflöcher im EU-Besitzstand angehen. Vor allem schlägt der EGB durch die Forderung nach einer solchen Richtlinie eine wirklich europäische Vision für das EU-Gesellschaftsrecht vor. Die Union muss das starke Signal aussenden, dass sie ein Geschäftsmodell auf der Grundlage sozialer Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit verteidigt.
4. Vorrechte der Gewerkschaften sind der Schlüssel dazu und sollten in der gesamten Richtlinie sichergestellt sein.

## Demokratie bei der Arbeit - die Notwendigkeit, die Beteiligung der Arbeitnehmer zu stärken

---

### Hintergrund

5. Das Recht auf Unterrichtung und Anhörung ist ein Grundrecht, das insbesondere in der Charta der Grundrechte und der revidierten Europäischen Sozialcharta anerkannt ist. Es ist auch ein soziales Ziel der europäischen Verträge. Dies bedeutet, dass die Union nicht nur verpflichtet ist, den Dialog zwischen den Sozialpartnern zu schützen. Sie muss diesen auch fördern. Es ist langjährige EGB-Politik, dass Demokratie am Arbeitsplatz ein wichtiges Element eines nachhaltigen Unternehmens ist. Zusammengefasst kann die Beteiligung der Arbeitnehmer sowohl im Namen der sozialen Gerechtigkeit als auch der guten Unternehmensführung überzeugende Argumente liefern. Es gibt jedoch eine Reihe von Schwachstellen im EU-Besitzstand und in dessen Umsetzung, die diese Vision eines gerechten und nachhaltigen Unternehmens gefährden.
6. Das EU-Recht über die Beteiligung der Arbeitnehmer leidet unter einer schlechten Umsetzung. Eine sinnvolle Anhörung wird häufig durch verzögerte Unterrichtung, schlechte und unvollständige Daten erschwert. Unterrichtung und Anhörung sind der notwendige Ausgangspunkt für jede andere Form der Teilhabe. Unterrichtung und Anhörung funktionieren wahrscheinlich in den Unternehmen besser, in denen eine Unternehmensmitbestimmung eingerichtet ist, da diese normalerweise einen privilegierten Zugang zu einer frühen Unterrichtung ermöglicht.
7. Darüber hinaus stellt der EU-Ansatz für Gesellschaftsrecht und Corporate Governance eine Herausforderung für das Prinzip der Demokratie bei der Arbeit dar. Das EU-Gesellschaftsrecht ist von einem minimalistischen Ansatz gekennzeichnet, der auf sehr geringer Regulierung und einem starken Grundsatz der gegenseitigen Anerkennung basiert. EU-Maßnahmen sind eher auf die Beseitigung von Hindernissen für grenzüberschreitende Unternehmen beschränkt, als darauf, ein europäisches Modell für Corporate Governance zu fördern. Das REFIT-Programm ist eine neue Demonstration dieses extremen Deregulierungsansatzes. Die Beteiligung der Arbeitnehmer wird eher als potenzielle Belastung für die Unternehmen und nicht als Vermögenswert<sup>1</sup> oder als gleichwertiges Recht behandelt.
8. Die Konsequenz dieses Ansatzes ist eine Erosion der Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer und ein inkohärenter EU-Besitzstand. Das europäische Gesellschaftsrecht bekämpft nicht den Wettbewerb von Systemen und das unvermeidliche Wettrennen nach unten, das damit einher geht. Die Unternehmensleitungen missbrauchen das europäische Recht zu gern, um ihren Verpflichtungen nach nationalem Recht zu minimieren. Sie sind auch in der Lage, ihre Unternehmensstruktur so zu organisieren, dass sie die weniger "unbequemen" nationalen Gesetzgebungen (z.B. Briefkastenfirmen) wählen können.
9. Da die verschiedenen Phasen der europäischen Rechtsvorschriften in diesem Bereich so inkonsequent sind, ist das europäische Gesellschaftsrecht voller Schlupflöcher, Lücken und Unstimmigkeiten. Verfahren und Grundsätze für die Beteiligung der Arbeitnehmer variieren stark zwischen den verschiedenen Rechtsvorschriften. Heute wird das Maß der in der SE-Richtlinie erreichten Rechte und Pflichten regelmäßig in nachfolgenden Instrumenten in Frage gestellt. Zum Beispiel bezieht sich die Richtlinie über grenzüberschreitende Verschmelzung nur

---

<sup>1</sup> <http://www.etuc.org/documents/etuc-resolution-stop-deregulation-europe-rethink-refit#.VAmGvmccS71>

insoweit auf die SE-Richtlinie, als sie die Rechte der Unternehmensmitbestimmung betreffen. Die Rechte auf Unterrichtung und Anhörung sind ausdrücklich ausgeschlossen. Ein weiteres Beispiel ist die 2014 vorgeschlagene Richtlinie betreffend Gesellschaften mit beschränkter Haftung mit einem einzigen Gesellschafter (die "SUP"), in der fast alle Verweise auf die Rechte der Arbeitnehmer entfernt wurden. Der Vorschlag erzeugt auch starke Bedenken im Hinblick auf die Hinterziehung von Steuern und Sozialabgaben und nachhaltige Corporate Governance im Allgemeinen<sup>2</sup>.

10. In diesem Hinblick hatte der EGB-Kongress in Athen das neue Sekretariat damit beauftragt, die tiefgreifende Arbeit an Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer zu stärken. Eine Entschließung<sup>3</sup> aus dem Dezember 2011 bestätigte dieses Mandat, und besagt, dass die EU-Institutionen einen detaillierten EGB-Vorschlag für europäische Standards für die Beteiligung der Arbeitnehmer erhalten sollten.

### **Entwurf der Position des EGB**

11. Es ist ein kohärenter und eindeutiger Ansatz zur Demokratie am Arbeitsplatz erforderlich. Der EGB fordert eine Richtlinie zur Einführung einer neuen und integrierten Architektur für die Beteiligung der Arbeitnehmer. Aufbauend auf dem bestehenden EU-Besitzstand sollte die Richtlinie hohe Standards zu Unterrichtung und Anhörung setzen und ehrgeizige Mindeststandards zur Unternehmensmitbestimmung als zusätzliche Quelle für den Einfluss von Arbeitnehmern einführen. Unternehmensmitbestimmung sollte nicht als eigenständiges Recht behandelt werden. Es sollte Teil einer Gesamtarchitektur sein, die letztlich zur Stärkung von Unterrichtung, Anhörung und Einfluss der Arbeitnehmer beiträgt. Die Unternehmensmitbestimmung kann eine Quelle für zuverlässige und frühzeitige Unterrichtung werden und, wenn sie in einem sinnvollen Unterrichts- und Anhörungsverfahren integriert ist, der Stimme der Arbeitnehmer bei der Unternehmensstrategie mehr Gewicht verleihen.
12. Unbeschadet des Vorrechts der Mitgliedstaaten, die EU-Grundsätze in ihr nationales System zu importieren, sollte die Richtlinie über Unterrichtung, Anhörung und Unternehmensmitbestimmung nur in grenzüberschreitenden Situationen gelten. Unabhängig davon, auf welches EU-Recht sich ein Unternehmen bezieht, um eine europäische Gesellschaftsform (z.B. SE, SCE) zu gründen, es wäre immer an die Standards der neuen Richtlinie gebunden. In anderen Worten: Die Richtlinie wäre die einzige Referenz für die Rechte der Arbeitnehmer auf Unterrichtung, Anhörung und Unternehmensmitbestimmung für alle europäischen Unternehmensformen. Es sollte klar sein, dass diese neue Richtlinie dem bestehenden Besitzstand zu Unterrichtung und Anhörung (z.B. Richtlinie 2002/14/EG) Rechnung trägt und nicht ersetzen würde.
13. Horizontale Normen zu Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung der Arbeitnehmer auf Aufsichtsratsebene würden die Lücken, Schlupflöcher und Ungereimtheiten im EU-Besitzstand angehen, wodurch Anreize für Missbrauch und Umgehung reduziert werden.
14. Vor allem schlägt der EGB durch die Forderung nach einer solchen Richtlinie eine wirklich europäische Vision für das EU-Gesellschaftsrecht vor. Die Union würde die

---

<sup>2</sup> <http://www.etuc.org/documents/etuc-position-single-member-private-limited-liability-companies#.VAhzh2ccS70>

<sup>3</sup> <http://www.etuc.org/a/9425>

Förderung guter Corporate Governance unterstützen, die auf einem sozial und wirtschaftlich erfolgreichem Modell für die europäischen Gesellschaftsformen beruht. Transnationale Unternehmen haben sich als Schlüssel-Akteure auf europäischer Ebene erwiesen, und profitieren von der europäischen Marktintegration und gestalten diese wiederum mit. Der EU-Gesetzgeber kann sich natürlich nicht mit einer bloßen Rolle als Koordinator zwischen den verschiedenen nationalen Statuten zufrieden geben, die im Wesentlichen auf einem Herkunftsland-Ansatz beruhen. Im Gegenteil. Die Entstehung eines grenzüberschreitenden, wirklich europäischen Standards für die Beteiligung der Arbeitnehmer ist der dynamische Beitrag der Arbeiterbewegung zum europäischen Projekt. Die Union muss das starke Signal aussenden, dass sie ein Geschäftsmodell auf der Grundlage sozialer Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit verteidigt. Umfassende länderübergreifende Standards für Demokratie am Arbeitsplatz sind ein Ausdruck des ursprünglichen Geists der europäischen Integration: Förderung nachhaltiger, zukunftsorientierter Prinzipien.

### **Eckpfeiler für eine EU-Richtlinie über Unterrichtung, Anhörung und Unternehmensmitbestimmung in europäischen Gesellschaftsformen**

15. Der EGB fordert von der neuen Kommission, dass sie Eckpfeiler für eine EU-Richtlinie über Unterrichtung, Anhörung und Unternehmensmitbestimmung in europäischen Gesellschaftsformen vorbereitet. In diesem Zusammenhang begrüßt der EGB die Erklärungen sowohl vom gewählten Präsidenten der Kommission als auch vom Präsidenten des Europäischen Parlaments, die anerkennen, dass die Unternehmensmitbestimmung im Europäischen Sozialmodell<sup>4</sup> fehlt. Um konstruktiv an dieser notwendigen Debatte teilzunehmen, wird der EGB die Expertenarbeit im Hinblick auf konkrete Bestimmungen fortführen.
16. Die Richtlinie sollte auf bestehenden Unterrichts- und Anhörungsstandards aufbauen und dabei das Beste des vorhandenen Besitzstands berücksichtigen. Das Augenmerk sollte insbesondere auf einem frühen Unterrichtsverfahren und stärkeren Anhörungsrechten liegen, um eine Einigung über einen sinnvollen Dialog zu erreichen, bevor eine Entscheidung getroffen werden kann. Arbeitnehmervertreter müssen in der Lage sein, Veränderungen zu antizipieren und zu bewältigen. Grenzüberschreitende Unterrichts- und Anhörungsverfahren müssen sinnvoll mit Unterrichtung, Anhörung und Verhandlungen auf lokaler Ebene verknüpft werden, ohne nationale Vorschriften über Unterrichtung und Anhörung zu beeinträchtigen. Kein Arbeitnehmer sollte aus dem Anwendungsbereich der Richtlinie ausgeschlossen werden und es ist unerlässlich, dass wirksame und abschreckende Sanktionen eingeführt werden<sup>5</sup>.
17. Die Richtlinie sollte glatte Übergänge zwischen den drei Dimensionen der Vertretung fördern, so dass der Einfluss der Arbeitnehmer in der Anhörungsphase gestärkt wird. Zum Beispiel sollte eine geeignete Lösung gefunden werden, um die Arbeitnehmervertreter in der Unternehmensmitbestimmung zu ermutigen, regelmäßig dem Europäischen Betriebsrat und/ oder einer anderen Ebene der Arbeitnehmervertretung Bericht zu erstatten.
18. Unabhängig vom Umfang können die EBR- und SE-Richtlinien als Inspiration für das Design der neuen Richtlinie im Hinblick darauf dienen, so viel Platz wie nötig für Verhandlungen zu lassen. Schlüsselprinzipien sollten daher in verbindlichen

---

<sup>4</sup> Die Mitbestimmung 05/2014

<sup>5</sup> <http://www.etuc.org/consolidation-three-directives-worker-involvement>

Mindeststandards festgelegt werden. Die praktische Umsetzung dieser Grundsätze sollte in erster Linie auf Unternehmensebene ausgehandelt werden. Vorsorgliche Bestimmungen, die bei Fehlen einer Vereinbarung gelten oder wenn die Parteien dies wünschen, sollten in subsidiären Vorschriften enthalten sein. Da das Instrument eine Richtlinie ist, wären die nationalen Umsetzungsgesetze immer in der Lage, mehr Schutzrechte bereitzustellen.

19. Subsidiäre Vorschriften sollten neue Vorschriften zur Unternehmensmitbestimmung enthalten, die über das in der SE-Richtlinie verankerte "vorher/nachher"-Prinzip hinaus gehen. Nach diesem Prinzip gibt es fast keinen Anreiz für die Unternehmensleitung, sinnvolle Verhandlungen über Mitbestimmung auf Aufsichtsratsebene durchzuführen, wenn ein solches Schema nicht bereits vor einer Umwandlung/Fusion im Unternehmen bestand, noch gibt es einen Anreiz, etwas völlig Neues und deutlich Europäisches einzuführen, das auf das Unternehmen und dessen Stakeholder abgestimmt ist.
20. Arbeitnehmervertreter in der Unternehmensmitbestimmung sollten vollwertige Mitglieder der Unternehmensleitung mit nicht weniger Rechten und Pflichten als die Mitglieder sein, die die Shareholder vertreten. Dazu gehört das Wahlrecht, das Recht Fragen zu stellen und Punkte auf die Tagesordnung zu setzen. Darüber hinaus sollten den Arbeitnehmervertretern die Mittel zur Verfügung stehen, um ihre Pflichten, einschließlich Ausbildung, Ausgaben, Kündigungsschutz usw., auszuüben. Entsprechende Vorschriften über die Vertraulichkeit sollten festgelegt werden, damit sichergestellt ist, dass die Arbeitnehmervertreter angemessen den verschiedenen Ebenen der Arbeitnehmervertretung berichten können.
21. Vorrechte der Gewerkschaften sind der Schlüssel und sollten in der gesamten Richtlinie und in der Ausübung der Beteiligung der Arbeitnehmer in all deren Formen gesichert werden. Nimmt man die EBR-Neufassung als Beispiel, sollte die Richtlinie insbesondere vorsehen, dass die Gewerkschaften von Beginn der Verhandlungen an informiert werden und dass der Zugang zum Fachwissen der Gewerkschaften essentiell ist.