

EGB-Positionspapier: Vorgabe für einen neuen EU-Rahmen über die Rechte auf betriebliche und Unternehmensmitbestimmung¹

Angenommen auf der außerordentlichen Sitzung des EGB-Exekutivausschusses vom 13. April 2016 in Den Haag und der Sitzung des EGB-Exekutivausschusses vom 9. Juni 2016 in Brüssel

Hintergrund

Der EGB-Kongress von Athen erteilte dem EGB-Sekretariat den Auftrag, sich ausführlicher mit dem Thema der Unternehmensmitbestimmung zu befassen. Mehrere Sachverständigengruppen beschäftigten sich insbesondere mit der Möglichkeit, die Eckpfeiler der Richtlinie über das Statut der Europäischen Aktiengesellschaft zu überarbeiten, um sicherzustellen, dass sie ihren Zweck erfüllt, und diskutierten verschiedene Optionen, um die Vertretung in den Aufsichtsräten in Europa auszudehnen. Der EGB-Exekutivausschuss verabschiedete dann im Oktober 2014 auf Grundlage eines neu erzielten Konsenses eine Entschließung², die eine Richtlinie zur Einführung einer neuen und integrierten Architektur für die Arbeitnehmerbeteiligung in europäischen Gesellschaftsformen forderte. Aufbauend auf dem bestehenden EU-Besitzstand sollte die Richtlinie hohe Standards zu Unterrichtung und Anhörung setzen und ehrgeizige Mindeststandards zur Unternehmensmitbestimmung als zusätzlichen Hebel für den Einfluss von Arbeitnehmern einführen.

Diese Entschließung war ein weiterer wichtiger Schritt für die europäische Gewerkschaftsbewegung. Es war das erste Mal, dass wir gleiche Ausgangsbedingungen bezüglich der Rechte der Arbeitnehmer auf Unternehmensmitbestimmung forderten. Die Entschließung betonte jedoch auch, dass nationale Gepflogenheiten bewahrt werden müssen. Es soll nicht in rein inländische Sachverhalte eingegriffen werden, sondern eine nachhaltige Vision für das EU-Gesellschaftsrecht vorgeschlagen werden. Wenn ein Unternehmen von den Vorteilen des europäischen Gesellschaftsrechts profitieren will, muss es sich dafür an gemeinsame europäische Werte halten. Der neue Rahmen würde zum ausschließlichen Referenztext für alle Formen europäischer Gesellschaften (wie SE und SCE) bezüglich betriebliche und Unternehmensmitbestimmung werden. Er würde auch für Unternehmen gelten, die Instrumente des europäischen Gesellschaftsrechts für Zwecke der Unternehmensmobilität wie für grenzüberschreitende Verschmelzungen, grenzüberschreitende Spaltungen oder grenzüberschreitende Verlegungen des eingetragenen Sitzes nutzen wollen.

Ein Instrument auszuarbeiten, das für das europäische Gesellschaftsrecht gilt, ohne die nationalen Gepflogenheiten zu beeinträchtigen, ist eine heikle Aufgabe. Es bedarf einer Nichtregressionsklausel. Das EGB-Sekretariat hat umfangreiche Arbeiten durchgeführt, um die allgemeine Forderung von 2014 in konkrete Vorschläge umzusetzen, insbesondere hat es am 18./19. Februar einen Expertenworkshop zur Arbeitnehmerbeteiligung und am 19. Mai 2016 ein zusätzliches Treffen organisiert. Beweggründe für eine Richtlinie – Was ist der Mehrwert der Unternehmensmitbestimmung?

¹ Der Begriff "Unternehmensmitbestimmung" ist eigentlich im europäischen Kontext zu eng gefasst, eigentlich geht es um Arbeitnehmervertreter sowohl in Aufsichtsräten als auch Verwaltungsräten. Der sprachlichen Einfachheit halber benutzen wir im folgenden den Begriff Unternehmensmitbestimmung in diesem breiteren Sinne.

²https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/document/files/resolution_democracy_in_the_workplace_de.pdf

Die Strategie des EGB zur Untermauerung dieses Vorschlags besteht darin, die positiven Auswirkungen auf die langfristigen Interessen der europäischen Gesellschaften und intelligentes Wachstum in Europa darzulegen. Wir beabsichtigen, anhand von Kennzahlen aufzuzeigen, dass Unternehmen mit Unternehmensmitbestimmung in betriebswirtschaftlicher aber auch in sozialer und ökologischer Hinsicht besser abschneiden als Unternehmen ohne eine solche Arbeitnehmerbeteiligung.³

Arbeitnehmer und Gesellschaft wollen mehr Mitbestimmung am Arbeitsplatz. Betriebliche und Unternehmensmitbestimmung funktionieren wie ein kommunizierendes Dreieck von Unterrichtung, Anhörung, Mitbestimmung. Letzteres ist eine zusätzliche Möglichkeit zur Einflussnahme im Herzen der Entscheidungsfindung von Unternehmen.

Es kann auch eine Quelle für zuverlässige und frühzeitige Informationen und ein Instrument für besseren Zugang zu Managemententscheidungen in einem frühen Stadium sein. Die Unternehmensmitbestimmung sollte daher im Hinblick auf einen wirksamen sozialen Dialog am Arbeitsplatz fester Bestandteil eines umfassenden Unterrichts- und Anhörungsverfahrens sein. Es ist wichtig, eine gut funktionierende Abstimmung zwischen allen Ebenen der Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertretung sicherzustellen.

Nicht zuletzt würden gleiche Ausgangsbedingungen Lücken und Unstimmigkeiten im EU-Besitzstand beseitigen und dadurch Anreize für Missbrauch und Umgehung nationaler Standards reduzieren. Es ist darauf hinzuweisen, dass in 18 Mitgliedstaaten Unternehmensmitbestimmung vorgesehen ist und 36 % der europäischen Arbeitnehmer von Unternehmensmitbestimmung in der einen oder anderen Form profitieren.

EGB-Forderungen nach Rechten auf betriebliche und Unternehmensmitbestimmung

Die Richtlinie sollte möglichst viel Raum für Verhandlungen auf transnationaler Unternehmensebene lassen, um den Parteien zu ermöglichen, ein Verfahren für die betriebliche und Unternehmensmitbestimmung zu entwickeln, das ihren Bedürfnissen und Gepflogenheiten am besten Rechnung trägt. Grundprinzipien sollten daher in verbindlichen Standards festgeschrieben und ehrgeizige subsidiäre Vorschriften sollten ausgearbeitet werden. Diese Vorschriften würden als Auffangregelung angewendet werden, wenn keine Vereinbarung besteht oder die Verhandlungsparteien dies wünschen.

Die konkreten Forderungen beruhen auf folgenden Eckpfeilern:

Stärkung der Rechte auf Unterrichtung und Anhörung

Die Richtlinie würde die bestehenden Mindestnormen für die Einrichtung und Funktionsweise eines Betriebsrats stärken, der als Gesprächspartner der Geschäftsleitung für die Arbeitnehmerbeteiligung im Unternehmen fungiert. Aufbauend auf dem bestehenden EU-Besitzstand (z. B. der Neufassung der EBR-Richtlinie, der SE-Richtlinie) sollte die Richtlinie Lösungen für die Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrats sowie, seine Zuständigkeiten und Funktionsweise bereitstellen und gleichzeitig nationalen Gepflogenheiten und höhere Ebenen der Unterrichts- und Anhörungsverfahren Rechnung tragen.

³ Siehe beispielsweise Seite 69 der ETUI-Veröffentlichung *Benchmarking Social Europe*:
<http://www.etui.org/Publications2/Books/Benchmarking-Working-Europe-2016>

Die Zuständigkeiten der Betriebsräte können nutzbringend ausgeweitet werden, um Entscheidungen einzuschließen, die externe Arbeitskräfte (Unterauftragnehmer, Zeitarbeitsagenturen), Datenschutz, Umweltfragen, Einführung neuer Technologien, Großkredite usw. betreffen.⁴

Die Funktionsweise des Betriebsrats kann verbessert werden, indem mehr als 1 Sitzung pro Jahr oder die Einrichtung von Fachausschüssen mit Unterstützung von Sachverständigen (z. B. ein Wirtschaftsausschuss) vorgeschrieben wird.

Vor allem ist die heikle Frage der Durchsetzung anzugehen. Unterrichtung und Anhörung sind ein integraler Bestandteil der Entscheidungsfindung auf allen Unternehmensebenen: lokal, national und transnational. Eine endgültige Entscheidung darf die Geschäftsführung erst treffen, nachdem das transnationale Unterrichts- und Anhörungsverfahren ordnungsgemäß durchgeführt und abgeschlossen wurde. Gleichzeitig kann davon ausgegangen werden, dass die Einführung von Standards für die Unternehmensmitbestimmung wesentlich dazu beitragen würde, dass die Betriebsräte rechtzeitige und hochwertige Informationen erhalten.

Neue Standards für die Unternehmensmitbestimmung

Die Richtlinie sollte eine Verpflichtung zur Einrichtung eines Systems für die Arbeitnehmervertretung im Leitungsorgan vorsehen. Dies kann entweder der Verwaltungsrat (im monistischen System) oder der Aufsichtsrat (im dualistischen System) sein. Die Regelung der Leitungsstruktur von Unternehmen ist jedoch nicht Ziel der Richtlinie.

Jeder Arbeitnehmervertreter im Leitungsgremium sollte als vollwertiges Mitglied mit denselben Rechten und Pflichten wie die Aktionärsvertreter ausgestattet sein, einschließlich des Wahlrechts. Dies bedeutet, dass die Arbeitnehmervertreter rechtzeitig und mit ausreichenden Unterlagen eine Einladung zu den Sitzungen des Leitungsgremiums erhalten sollten. Sie sollten das Recht haben, individuell zu diskutieren und Fragen zu stellen. Sie sollten über ein individuelles Recht verfügen, außerordentliche Sitzungen einzuberufen und die Aufnahme eines Themas auf die Tagesordnung zu beantragen.

Die Richtlinie könnte unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Unternehmensstrukturen eine nicht erschöpfende Liste von Themen enthalten, die auf der Tagesordnung von Leitungsgremien stehen sollten. Der EGB muss auch darauf achten, dass in den flankierenden Instrumenten des europäischen Gesellschaftsrechts ausreichende Bestimmungen enthalten sind, um alle Mitglieder des Leitungsgremiums zur Handlung im langfristigen Interesse des Unternehmens zu verpflichten.

Arbeitnehmervertreter, sowohl im Leitungsgremium als auch im Betriebsrat, müssen Schutz vor Entlassung und diskriminierender Behandlung genießen. Zeitlich ausreichende Freistellung und Schulungen müssen ebenfalls sichergestellt sein.

⁴ Die neugefasste EBR-Richtlinie sieht zur Veranschaulichung des derzeitigen Besitzstands Folgendes vor: Die Unterrichtung des Europäischen Betriebsrats bezieht sich insbesondere auf die Struktur, die wirtschaftliche und finanzielle Situation sowie die voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage des gemeinschaftsweit operierenden Unternehmens oder der gemeinschaftsweit operierenden Unternehmensgruppe. Die Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats bezieht sich insbesondere auf die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung, auf die Investitionen, auf grundlegende Änderungen der Organisation, auf die Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren, auf Verlagerungen der Produktion, auf Fusionen, Verkleinerungen oder Schließungen von Unternehmen, Betrieben oder wichtigen Teilen dieser Einheiten und auf Massenentlassungen. Die Anhörung erfolgt in einer Weise, die es den Arbeitnehmervertretern gestattet, mit der zentralen Leitung zusammenzukommen und eine mit Gründen versehene Antwort auf ihre etwaige Stellungnahme zu erhalten.

Auch das Thema Vertraulichkeit muss mit viel Fingerspitzengefühl angegangen werden. Heute sind zu viele Themen von der Geschäftsführung als „vertraulich“ eingestuft. Dies hat zur Folge, dass die Betriebsräte nur unzureichende oder keine Informationen erhalten. Es ist daher von wesentlicher Bedeutung, dass die Richtlinie versucht, mit Augenmaß zu definieren, was der Begriff der Vertraulichkeit konkret nach sich zieht. Es muss ein Gleichgewicht geschaffen werden, einerseits gilt es, die Vertraulichkeit zu wahren, und andererseits sind die Arbeitnehmervertreter als vertrauenswürdige Partner zu etablieren. Wenn dies nicht gelingt, werden die Sitzungen des Leitungsgremiums zu bedeutungslosen Veranstaltungen und wichtige Entscheidungen zum Großteil anderswo getroffen.

Die Bestimmungen über die Vertraulichkeit müssen den erforderlichen Informationsfluss unter Wahrung der Verschwiegenheitspflichten ermöglichen. Für Arbeitnehmer- und Aktionärsvertreter in den Leitungsgremien sollen dieselben Vertraulichkeitsregeln gelten. Es soll keine beschränkenden Sonderbestimmungen bezüglich der Vertraulichkeit geben, die ausschließlich für Arbeitnehmervertreter gelten. Arbeitnehmervertreter in Leitungsgremien sollten das Recht haben, regelmäßig mit nationalen und europäischen Arbeitnehmervertretungsorganen zu kommunizieren.

Es gibt unterschiedliche Methoden und Traditionen für die Wahl oder Bestellung der Arbeitnehmervertretung in den Leitungsgremien. Die letztlich angewandte Methode muss jedenfalls ein wirklich europäisches Mandat gewährleisten, also dass die Auswahl- und Nominierungsverfahren die gesamte europäische Belegschaft abdecken, ein Vorrecht für die Gewerkschaften mit Unterstützung der EGV vorsehen und jegliche Rolle der Geschäftsführung bei der Auswahl der Arbeitnehmervertretung in den Leitungsgremien ausschließen. Das Mandat der Arbeitnehmervertretung in den Leitungsgremien umfasst die Verteidigung der langfristigen Interessen des Unternehmens als Ganzes, einschließlich der Interessen der Arbeitnehmer.

Der EGB würde einen gleitenden Ansatz vorschlagen, mit einem geringeren Anteil von Sitzen für die Arbeitnehmervertretung in den Leitungsgremien in kleinen Unternehmen, der entsprechend der Größe des Unternehmens dann ansteigt (sowohl im monistischen als auch im dualistischen System):

- kleine Unternehmen mit 50 bis 250 Mitarbeitern (im Unternehmen und in den direkten oder indirekten Tochtergesellschaften) sollten über 2 oder 3 Vertreter der Arbeitnehmer in den Leitungsgremien verfügen;
- in Unternehmen mit 250 bis 1000 Mitarbeitern (im Unternehmen und in den direkten oder indirekten Tochtergesellschaften) sollte ein Drittel der Sitze den Arbeitnehmervertretern vorbehalten sein;
- in großen Unternehmen mit über 1000 Mitarbeitern (im Unternehmen und in den direkten oder indirekten Tochtergesellschaften) sollten die Sitze in den Leitungsgremien paritätisch zwischen Arbeitnehmer- und Aktionärsvertreter aufgeteilt sein.
-

Die Richtlinie sollte Situationen ausschließen, in denen die Arbeitnehmervertreter in den Leitungsgremien keine Betriebsräte haben, denen sie Bericht erstatten können. Es ist daher sicherzustellen, dass eine Kohärenz besteht zwischen den Vorschriften über die Anzahl der Arbeitnehmervertreter einerseits und den Schwellen für die Gründung eines Betriebsrats andererseits. Die in der Neufassung der EBR-Richtlinie enthaltenen Schwellenwerte können nicht als Referenz dienen.

Der EGB ist der Auffassung, dass Geschlechtergleichstellung und Vielfalt im Leitungsgremium der Unternehmen ein zentrales demokratisches Prinzip mit positiven wirtschaftlichen Nebenwirkungen sind. Der Grundsatz der Geschlechtergleichstellung sollte jedoch nicht mit dem der Vielfalt vermischt werden: Frauen sind weder eine homogene Gruppe noch eine Minderheit, sondern stellen mehr als die Hälfte der Weltbevölkerung und auch 45 % der europäischen Belegschaft.

Daher ist die ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern in Entscheidungsgremien nicht bloß eine Frage der Vielfalt, sondern ein wesentliches Gebot der demokratischen Grundsätze und Menschenrechte, wie sie in den EU-Verträgen und der Charta der Grundrechte verankert sind. Beide Geschlechter sollten mit einem Anteil zwischen 40 % und 60 % in den Entscheidungsstrukturen vertreten sein. Dieser Grundsatz sollte für börsennotierte und nicht börsennotierte Gesellschaften sowie für geschäftsführenden wie auch nicht geschäftsführende Mitglieder von Leitungsorganen gelten.
