

## Ein neuer Rahmen für mehr Demokratie bei der Arbeit

Entschiessung des EGB-Exekutivausschusses am 21-22. Oktober 2014

---

### Kernaussagen

- *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.*
- *Die Richtlinie würde zum übergreifenden Bezugsrahmen für die Rechte der Arbeitnehmer auf Unterrichtung, Anhörung und Unternehmensmitbestimmung für alle europäischen Gesellschaftsformen. Die neue Richtlinie würde den bestehenden Besitzstand zu Unterrichtung und Anhörung (z.B. Richtlinie 2002/14/EG) berücksichtigen, ihn aber nicht ersetzen.*
- *Eine Richtlinie über die Rechte auf Unterrichtung, Anhörung und Unternehmensmitbestimmung, die für alle europäischen Gesellschaftsformen gilt, würde die Lücken und Schlupflöcher im EU-Besitzstand beseitigen. Der EGB schlägt durch die Forderung nach einer solchen Richtlinie vor allem eine wirklich europäische Vision für das EU-Gesellschaftsrecht vor. Die Union muss ein starkes Signal aussenden, dass sie ein Geschäftsmodell auf der Grundlage sozialer Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit verteidigt.*
- *Vorrechte der Gewerkschaften sind der Schlüssel dazu und sollten in der gesamten Richtlinie sichergestellt sein.*

### Hintergrund

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

---

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, Demokratie am Arbeitsplatz als wichtiges Element eines nachhaltigen Unternehmens zu betrachten. Für Arbeitnehmerbeteiligung gibt es überzeugende Argumente sowohl im Namen der sozialen Gerechtigkeit als auch der guten Unternehmensführung. Es gibt allerdings eine Reihe von Schwachstellen im EU-Besitzstand und in dessen Umsetzung, die diese Vision eines gerechten und nachhaltigen Unternehmens gefährden.

Das EU-Recht über die Arbeitnehmerbeteiligung leidet unter einer schlechten Umsetzung. Eine sinnvolle Anhörung wird häufig durch verzögerte Unterrichtung und unzureichende und unvollständige Datenlage erschwert. Unterrichtung und Anhörung sind der notwendige Ausgangspunkt für jede andere Form der Beteiligung. Unterrichtung

und Anhörung funktionieren in den Unternehmen besser, in denen Unternehmensmitbestimmung existiert, da diese normalerweise einen privilegierten Zugang zu rechtzeitiger Information ermöglicht.

Die Herangehensweise der EU an Gesellschaftsrecht und Corporate Governance stellt eine Herausforderung für das Prinzip der Demokratie bei der Arbeit dar. Das EU-Gesellschaftsrecht ist von einem minimalistischen Ansatz gekennzeichnet, der auf leichter Regulierung und einem starken Grundsatz gegenseitiger Anerkennung basiert. EU-Maßnahmen sind eher auf die Beseitigung von Hindernissen für grenzüberschreitende Unternehmen gerichtet, als darauf, ein europäisches Modell für Corporate Governance zu fördern. Das REFIT-Programm ist eine neue Bestätigung dieses extremen Deregulierungsansatzes. Die Arbeitnehmerbeteiligung wird eher als potenzielle Belastung für die Unternehmen denn als Trumpfkarte<sup>1</sup> oder als gleichwertiges Recht behandelt.

Die Folge dieses Ansatzes ist eine Erosion der Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer und eine Inkohärenz des EU-Besitzstandes. Das europäische Gesellschaftsrecht bekämpft nicht den Systemwettbewerb und den damit einhergehenden unvermeidlichen Wettlauf nach unten. Unternehmensleitungen missbrauchen das europäische Recht zu gern, um ihre Verpflichtungen aus dem nationalen Recht zu verkleinern. Sie sind sogar in der Lage, ihre Unternehmensstruktur so zu gestalten, dass sie weniger "unbequeme" nationale Gesetzgebungen (z.B. durch Briefkastenfirmen) wählen können.

Da die verschiedenen Phasen der europäischen Gesetzgebung in diesem Bereich unstimmig sind, ist das europäische Gesellschaftsrecht voller Schlupflöcher, Lücken und Unterschiede. Verfahren und Grundsätze für die Arbeitnehmerbeteiligung weisen starke Unterschiede zwischen den verschiedenen Rechtsvorschriften auf. Heute wird der Maßstab der in der Richtlinie über die Europäische Aktiengesellschaft (EAG) erreichten Rechte und Pflichten regelmäßig in nachfolgenden Instrumenten in Frage gestellt. Beispielsweise bezieht sich die Richtlinie über grenzüberschreitende Verschmelzung nur insoweit auf die EAG-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 über Gesellschaften mit beschränkter Haftung mit einem einzigen Gesellschafter (die Einpersonengesellschaft "SUP"), in der fast alle Verweise auf die Rechte der Arbeitnehmer fehlen. Der Vorschlag ruft starke Bedenken auch im Hinblick auf die Hinterziehung von Steuern und Sozialabgaben und nachhaltige Corporate Governance im Allgemeinen hervor<sup>2</sup>.

In dieser Perspektive hatte der EGB-Kongress in Athen das neue Sekretariat damit beauftragt, die Arbeit am Thema Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer zu vertiefen. Eine EGB-Entscheidung<sup>3</sup> vom Dezember 2011 bestätigte diesen Auftrag, und fordert, dass ein detaillierter EGB-Vorschlag für europäische Standards der Arbeitnehmerbeteiligung den EU-Institutionen zu übermitteln ist.

## **Position des EGB**

Ein kohärenter und unzweideutiger Ansatz zur Demokratie am Arbeitsplatz ist erforderlich. Der EGB fordert eine Richtlinie zur Einführung einer neuen und integrierten Architektur für die Arbeitnehmerbeteiligung. 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

---

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

<sup>2</sup> <http://www.etuc.org/documents/etuc-position-single-member-private-limited-liability-companies#.VAzh2ccS70>

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

sollte nicht als alleinstehendes Recht behandelt werden, sondern als Teil einer Gesamtarchitektur, die letztlich zur Stärkung von sowohl Unterrichtung, Anhörung als auch Einfluss der Arbeitnehmer beiträgt. Unternehmensmitbestimmung kann eine Quelle für zuverlässige und frühzeitige Unterrichtung sein und, wenn sie in einem sinnvollen Unterrichts- und Anhörungsverfahren integriert ist, die Stimme der Arbeitnehmer bei der Unternehmensstrategie verstärken.

Unbeschadet des Vorrechts der Mitgliedstaaten, die EU-Grundsätze in ihr nationales System umzusetzen, 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. EAG, Europäische Kooperative) zu gründen, es wäre immer durch die Standards der neuen Richtlinie gebunden. In anderen Worten: Die Richtlinie wäre der einzige Bezugsrahmen für die Rechte der Arbeitnehmer auf Unterrichtung, Anhörung und Unternehmensmitbestimmung in allen europäischen Unternehmensformen. Es sollte klar sein, dass diese neue Richtlinie den bestehenden Besitzstand zu Unterrichtung und Anhörung (z.B. Richtlinie 2002/14/EG) berücksichtigen, ihn aber nicht ersetzen würde.

Horizontale Normen zu Unterrichtung, Anhörung und Unternehmensmitbestimmung würden die Lücken, Schlupflöcher und Unstimmigkeiten im EU-Besitzstand beseitigen und dadurch Anreize für Missbrauch und Umgehung reduzieren.

Der EGB schlägt durch die Forderung nach einer solchen Richtlinie vor allem eine wirklich europäische Vision für das EU-Gesellschaftsrecht vor. Die Union würde die Förderung guter Corporate Governance unterstützen, die auf einem sozial und wirtschaftlich erfolgreichem Modell für europäische 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 Gesellschaftsformen zufrieden geben, die im Wesentlichen auf einem Herkunftsland-Ansatz beruhen. Im Gegenteil ist ein grenzüberschreitender, wirklich europäischer Standard für die Arbeitnehmerbeteiligung der dynamische Beitrag der Arbeiterbewegung zum europäischen Projekt. Die Union muss ein starkes 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 Ursprungsgedankens der europäischen Integration: die Förderung nachhaltiger, zukunftsorientierter Prinzipien.

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

Der EGB fordert von der neuen Kommission, dass sie eine Anhörung der Europäischen Sozialpartner zu Eckpfeilern einer EU-Richtlinie über Unterrichtung, Anhörung und Unternehmensmitbestimmung in europäischen Gesellschaftsformen vorbereitet. In diesem Zusammenhang begrüßt der EGB ausdrücklich die Erklärungen sowohl des gewählten Kommissionspräsidenten als auch des Präsidenten des Europäischen Parlaments, die anerkennen, dass die Unternehmensmitbestimmung im Europäischen Sozialmodell<sup>4</sup> fehlt. Um einen konstruktiven Beitrag zu dieser notwendigen Debatte zu leisten, wird der EGB die Expertenarbeit im Hinblick auf einen konkreten Vorschlag fortsetzen.

Die Richtlinie sollte auf bestehenden Unterrichts- und Anhörungsstandards aufbauen und dabei das Beste des vorhandenen Besitzstands berücksichtigen. Das Augenmerk sollte insbesondere auf einem rechtzeitigen Unterrichtsverfahren und verstärkten Anhörungsrechten liegen, um eine Einigung durch einen sinnvollen Dialog zu erreichen,

---

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

bevor eine Entscheidung getroffen wird. 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 wirksame und abschreckende Sanktionen sind zwingend erforderlich<sup>5</sup>.

Die Richtlinie sollte Kooperationszusammenhänge zwischen den drei Dimensionen der Arbeitnehmervertretung 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 (EBR) und/ oder einer anderen Ebene der Arbeitnehmervertretung Bericht zu erstatten.

Unabhängig vom Geltungsbereich können die Richtlinien zum EBR und zur EAG als Inspiration für das Design der neuen Richtlinie dienen, im Hinblick darauf so viel Platz wie nötig für Verhandlungen zu lassen. Schlüsselprinzipien sollten daher in verbindlichen Mindeststandards festgelegt werden. Die praktische Umsetzung dieser Grundsätze sollte in erster Linie auf Unternehmensebene ausgehandelt werden. Zwingende Vorschriften, die bei Nichtzustandekommen einer Vereinbarung gelten oder aber wenn die Verhandlungsparteien dies wünschen, sollten in subsidiären Vorschriften niedergelegt sein. Da das Instrument eine Richtlinie ist, wären die nationalen Umsetzungsgesetze stets in der Lage, höhere Schutzrechte bereitzustellen.

Subsidiäre Vorschriften sollten neue Vorschriften zur Unternehmensmitbestimmung enthalten, die über das in der Richtlinie über die EAG verankerte "vorher/nachher"-Prinzip hinaus gehen. Nach diesem Prinzip gibt es fast keinen Anreiz für Unternehmensleitungen, nützliche Verhandlungen über Unternehmensmitbestimmung durchzuführen, wenn ein solches System nicht bereits vor einer Umwandlung/Fusion im Unternehmen bestand, noch gibt es einen Anreiz, etwas völlig Neues und unverwechselbar Europäisches einzuführen, das auf das Unternehmen und dessen Stakeholder zugeschnitten ist.

Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten sollten vollwertige Mitglieder mit nicht weniger Rechten und Pflichten als die anderen Aufsichtsratsmitglieder sein, die die Shareholder vertreten. Dazu gehört das Recht auf Abstimmung, auf Fragen und auf Einfluß auf die Tagesordnung. Darüber hinaus sollten den Arbeitnehmervertretern Mittel zur Verfügung stehen, um ihre Pflichten, einschließlich Weiterbildung, Ausgaben, Kündigungsschutz usw., auszuüben. Entsprechende Vorschriften über die Vertraulichkeit sollten festgelegt werden, damit sichergestellt ist, dass die Arbeitnehmervertreter angemessen den verschiedenen Arbeitnehmervertretungsorganen berichten können.

Vorrechte der Gewerkschaften sind der Schlüssel und sollten in der gesamten Richtlinie und in der Ausübung der Arbeitnehmerbeteiligung in all ihren Formen sichergestellt sein. Beispielsweise sollte wie in der Neufassung der EBR-Richtlinie diese Richtlinie insbesondere vorsehen, dass die Gewerkschaften von Beginn der Verhandlungen an informiert werden und dass der Zugang zum Fachwissen der Gewerkschaftsexperten unerlässlich ist.

---

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