



DEMOKRATIE AM ARBEITSPLATZ ZÄHLT

HEUTE MEHR
DENN JE



INHALT

1	Vorwort	3
2	Einleitung	4
	Was bedeutet Demokratie am Arbeitsplatz?	4
	Es ist an der Zeit, über Demokratie am Arbeitsplatz zu sprechen!	4
	EGB-Forderungen	5
3	Mehr Demokratie am Arbeitsplatz – heute mehr denn je	7
4	Warum mehr Demokratie am Arbeitsplatz?	11
	... weil dies ein Grundrecht ist	11
	... weil die Gesellschaft als Ganzes davon profitiert	12
	... weil die Beschäftigten davon profitieren	13
	... weil die Unternehmen davon profitieren	14
	... weil dies ein Schutz gegen Missbrauch in Krisenzeiten ist	15
	Die vielfältigen Mitbestimmungsrechte von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen	16
5	Konkrete Ziele	18
	a. Überarbeitung der Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats	20
	b. Ein neuer europäischer Rahmen für die Rechte auf Unterrichtung, Anhörung und Vertretung auf Aufsichtsratsebene für europäische Gesellschaftsformen und Unternehmen, die von Instrumenten der Unternehmensmobilität Gebrauch machen	22
	c. Einhaltung der Menschenrechte	24

1. Vorwort



Demokratie am Arbeitsplatz steht im Mittelpunkt gewerkschaftlichen Handelns. Demokratie am Arbeitsplatz ist ein Grundwert und ein Leitprinzip der Europäischen Union. Das Recht auf Unterrichtung und Anhörung ist sowohl in der Charta der Grundrechte der EU als auch im Unionsrecht und in internationalen Menschenrechtsinstrumenten verankert. Dies spiegelt den jahrzehntelangen harten Kampf wider, wirksame kollektive Rechte von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen an erste Stelle einer ehrgeizigen europäischen und nationalen politischen Agenda zu setzen. Demokratie am Arbeitsplatz ist wichtig. Für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, für Unternehmen, für die Gesellschaft.

Demokratie am Arbeitsplatz sorgt für eine nachhaltige und ausgewogene Unternehmensführung. Dies ermöglicht es Unternehmen, wesentlich bessere Leistungen zu erbringen und innovativer zu sein. Dadurch wird ein Umfeld gefördert, das bessere Arbeitsbedingungen, besser bezahlte und produktivere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und eine stärkere Erwerbsbeteiligung ermöglicht. Demokratie am Arbeitsplatz fördert mehr Gleichheit am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft.

In Krisenzeiten ist Demokratie am Arbeitsplatz von größter Bedeutung, damit Arbeitsplätze sicher bleiben, geschützt werden und die Gesundheit der Beschäftigten gewährleistet bleibt. Demokratie am Arbeitsplatz ist auch eine wesentliche Bedingung dafür, dass Umstrukturierungsprozesse auf nachhaltige und sozialverträgliche Weise durchgeführt werden, um die Beschäftigung zu sichern und faire Arbeitsbedingungen bei der Bewältigung der Krise zu gewährleisten.

Daher sollten wir uns alle für Demokratie am Arbeitsplatz interessieren. Die Gewerkschaften verfolgen aus diesem Grund eine aktive und entschlossene Strategie, um die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie ihre Vertreter zu stärken, ihre demokratischen Rechte auf Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung am Arbeitsplatz wahrzunehmen.

Isabelle Schömann, Bundessekretärin

2. Einleitung

Freiheit, Demokratie und soziale Gerechtigkeit sind Grundwerte der Europäischen Union (EU). Demokratie ist in ihrer politischen, wirtschaftlichen und sozialen Dimension von grundlegender Bedeutung für unsere Gesellschaft. Mehr Demokratie am Arbeitsplatz ist Teil eines starken und gerechteren sozialen Europas. Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind integraler Bestandteil privater und öffentlicher Unternehmen und des öffentlichen Sektors. Tag für Tag stellen sie ihre Zeit, Energie und Fähigkeiten zur Verfügung. Ihre Stimme und ihr Einfluss werden jedoch immer weiter eingeschränkt und ihre Rechte schrumpfen. Da Wähler die Organisation ihrer Gemeinschaften beeinflussen können, sollten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auch ein größeres Mitspracherecht bei der Organisation und den Entscheidungen an ihrem Arbeitsplatz haben, die sie am meisten betreffen.

Was bedeutet Demokratie am Arbeitsplatz?

Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter haben das Recht, unterrichtet und angehört zu werden, sinnvolle und zeitnahe Gespräche mit der Unternehmensführung auf allen maßgeblichen Ebenen zu führen und aktiv in den Entscheidungsprozess ihrer Unternehmen oder Organisationen eingebunden zu werden, bevor wichtige Entscheidungen getroffen werden!

Es ist an der Zeit, über Demokratie am Arbeitsplatz zu sprechen!

Es ist nicht hinnehmbar, dass Arbeitnehmer/innen sowie Gewerkschaftsvertreter kaum oder gar nicht an strategischen Entscheidungen beteiligt sind. Die Lehren aus den letzten Krisen zeigen deutlich, wie wichtig und dringend notwendig Initiativen zur Stärkung von Demokratie am Arbeitsplatz und Tarifverhandlungen sind.

In normalen Zeiten, vor allem aber in Krisenzeiten, sind die Einbeziehung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und der soziale Dialog notwendig und haben sich als wesentlich für eine nachhaltige und langfristige Erholung erwiesen. Während der Finanzkrise 2008 bauten Unternehmen mit stärkerer Arbeitnehmerbeteiligung weit weniger Arbeitsplätze ab und schnitten auch in Bezug auf Wirtschaftsleistung und Investitionen besser ab als Unternehmen ohne Arbeitnehmerbeteiligung¹. Während der Corona-Pandemie erzielten Unternehmen mit starker Arbeitnehmerbeteiligung und Tarifverhandlungen bessere Leistungen, und ihre Beschäftigten waren weniger den negativen Folgen der Krise ausgesetzt².

Es ist an der Zeit, Demokratie am Arbeitsplatz auf die politische Tagesordnung zu setzen, damit sie ihr volles Potenzial entfalten und zu einem sozialeren, integrativeren und gerechteren Europa beitragen kann.

Es ist an der Zeit, Demokratie am Arbeitsplatz auf die politische Tagesordnung zu setzen, damit sie ihr volles Potenzial entfalten und zu einem sozialeren, integrativeren und gerechteren Europa beitragen kann.

Eine stärkere Beteiligung der Arbeitnehmer/innen in Unternehmen und öffentlichen Diensten verbessert unmittelbar die Arbeitsbedingungen, die wirtschaftliche Leistung, die Arbeitnehmerrechte und die Nachhaltigkeit. Sie trägt auch zu einer ausgewogeneren, langfristigen, an den Interessengruppen orientierten und wirksamen Unternehmensführung sowie zu einer höheren Qualität der öffentlichen Dienste bei³. Es ist an der Zeit, Demokratie am Arbeitsplatz auf die politische Tagesordnung zu setzen, damit sie ihr volles Potenzial entfalten und zu einem sozialeren, integrativeren und gerechteren Europa beitragen kann.

EGB-Forderungen

Die Forderungen des EGB beziehen sich im Wesentlichen auf zwei Bereiche.

- a) Die **Achtung und Durchsetzung bestehender Rechte** muss jederzeit gewährleistet sein – insbesondere in einer Krise.
- b) Es liegen genügend Beweise auf dem Tisch, die helfen können, aus den derzeitigen Mängeln der europäischen Gesetzgebung zu lernen. Aus diesem Grund fordert der EGB auch einen **besseren Rechtsrahmen für Demokratie am Arbeitsplatz**.

¹ „Mit Mitbestimmung durch die Finanzkrise,“ Böckler Impuls 07/2020, Juli 2020, <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-mit-mitbestimmung-durch-die-finanzkrise-23261.htm>

² Eric Seils und Helge Emmeler, „Die Folgen von Corona – eine Auswertung regionaler Daten,“ Policy Brief WSI Nr. 43, 6/2020, https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=8949

³ Robert Scholz und Sigurt Vitols, „Arbeitspapier – Co-Determination: A Driving Force for Corporate Social Responsibility in German Companies?,“ in WZB Discussion Paper, 2018, <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/190804/1/1043362150.pdf>

Was bedeutet Demokratie am Arbeitsplatz?

Es bedeutet demokratische Beteiligung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer/innen als auch Steuerung an ihrem Arbeitsplatz. Es ist ein europäisches Grundprinzip, das in den Grundrechten verankert ist, einer Gewerkschaft beizutreten und die Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu vertreten und zu verteidigen - das Recht auf Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung. Die zunehmende Globalisierung, die verstärkte Flexibilisierung der Arbeitsmärkte und auch die beiden letzten großen Rezessionen haben diese Rechte zunehmend gefährdet.

Der EGB kämpft dafür, dass Arbeitnehmervertreter unterrichtet und angehört werden, dass sie sinnvolle und zeitnahe Gespräche mit der Unternehmensführung auf allen maßgeblichen Ebenen führen und aktiv in den Entscheidungsprozess ihrer Unternehmen oder Organisationen eingebunden werden, bevor wichtige Entscheidungen getroffen werden!

Ihr müsst **gut informiert** und **angehört** werden, bevor eine Entscheidung getroffen wird, die Euch betrifft.

3. Mehr Demokratie am Arbeitsplatz – heute mehr denn je

Bei Drucklegung dieser Broschüre sind die katastrophalen Auswirkungen des russischen Angriffskriegs in der Ukraine nur annähernd abzusehen. Wir gehen jedoch davon aus, dass bereits angestoßene Veränderungen beschleunigt werden, die in vielen Sektoren zu dramatischen Umstrukturierungen und Konkursen führen werden. In etwas mehr als einem Jahrzehnt hat Europa **drei beispiellose Rezessionen** erlebt. Wir müssen unsere Lehren aus der Vergangenheit ziehen und mehr Demokratie am Arbeitsplatz umsetzen!

Die Finanz- und Wirtschaftskrise nach 2008 war das Ergebnis unregulierter Finanzmärkte, überhöhter Managergehälter, großer finanzieller Gewinne für Aktionäre, kurzfristiger Strategien und der Senkung von Kosten zu Lasten der Arbeitnehmer. Europa hat es aus der Krise geschafft, aber die Probleme sind noch nicht behoben: Während die Gewinne stiegen, stagnierten die Löhne.

Die COVID-19-Gesundheitskrise hat vor allem die strukturellen Mängel und Schwächen in Wirtschaft und Gesellschaft aufgedeckt: mangelnde Beteiligung der Arbeitnehmervertreter und Gewerkschaften, Angriffe auf deren Rechte sowie auf Lohnfindungs- und Tarifverhandlungssysteme, nicht nachhaltige Corporate-Governance-Modelle, die auf kurzfristigen Entscheidungen und Aktionärsinteressen basieren.

Die Theorie der „Vorrangstellung der Aktionäre“ wurde zu lange zu Lasten der Realwirtschaft und der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen verfolgt. **„Während die Aktionäre Kapital besteuern, bringen die Arbeitnehmer/innen ihre Zeit, ihre Fähigkeiten und ihr Leben ein – sie sind der Kernbestandteil von Unternehmen“⁴.**

⁴ EGB, „Ein Appell für Europa. Unternehmen und Arbeitnehmer – ein neuer Weg für Europa“, 2019, http://www.european-appeal.org/app_ge.pdf

Deshalb ist es wichtiger denn je, die wirtschaftliche und soziale Zukunft unter Einbeziehung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie der Gewerkschaften durch sozialen Dialog, Tarifverhandlungen und die Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung der Beschäftigten zu gestalten. Im Hinblick auf die dringend geforderte und notwendige nachhaltige und sozial gerechte Erholung ist es jetzt – mehr denn je – an der Zeit, die Demokratie am Arbeitsplatz auf europäischer und nationaler Ebene zu stärken.

Arbeitnehmer müssen die Möglichkeit haben, aktiv in die Strategien des Managements und die Gestaltung ihres Arbeitsumfelds einbezogen zu werden. Das umfasst Arbeitnehmerrechte aus der europäischen oder nationalen Gesetzgebung, starke Tarifverhandlungen und einen strukturierten und anerkannten Sozialdialog.

Arbeitnehmer müssen die Möglichkeit haben, aktiv in die Strategien des Managements und die Gestaltung ihres Arbeitsumfelds einbezogen zu werden.

WORKERS' PARTICIPATION AT THE HEART

JUST AND SUSTAINABLE TRANSITIONS

MORE
DEMOCRACY
AT WORK





4. Warum mehr Demokratie am Arbeitsplatz?

Auf Ebene der IAO stellt eine Reihe von Instrumenten die Rechte der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung sicher.⁵

Die Rechte der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf Unterrichtung und Anhörung sind demokratische Grundrechte, die im EU-Vertrag und in der Charta der Grundrechte der EU (Art. 27 und 28) verankert sind.⁶

**... WEIL DIES
EIN GRUNDRECHT IST**

Sie sind in der Europäischen Sozialcharta des Europarats (Art. 21) und in der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK Art. 11) verankert.

Die Rechte der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung sind in mehreren abgeleiteten EU-Gesetzen verankert.⁷



⁵ Empfehlung bezüglich der Zusammenarbeit auf Unternehmensebene von 1952, Empfehlung bezüglich Mitteilungen im Unternehmen von 1967, Übereinkommen und Empfehlung über Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmervertreter im Betrieb von 1971, Übereinkommen und Empfehlung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses von 1982 sowie die Dreigliedrige Grundsatzklärung der IAO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik. Weitere IAO-Instrumente befassen sich mit den Rechten der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf Unterrichtung und Anhörung in Gesundheits- und Sicherheitsfragen. Diese IAO-Instrumente legen wichtige Rechte für Arbeitnehmervertreter sowie bestimmte Pflichten für Arbeitgeber im Hinblick auf die Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen fest.

⁶ „Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder ihre Vertreter muss auf den geeigneten Ebenen eine rechtzeitige Unterrichtung und Anhörung in den Fällen und unter den Voraussetzungen gewährleistet sein, die nach dem Unionsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten vorgesehen sind“. Charta der Grundrechte der Europäischen Union, Artikel 27

⁷ Stan De Spiegelaere et al., "Democracy at Work," in Benchmarking Working Europe 2019 (ETUI, 2019), 67–89.



Bürgerliche Demokratie: Beschäftigte in Berufen mit größerer Autonomie und Beteiligung sind politisch aktiver und haben mehr Vertrauen in die Demokratie.

Stärkere Demokratie am Arbeitsplatz ist mit höherwertigen Arbeitsplätzen und einem höheren Grad an Lebenszufriedenheit verbunden.

Wo die Beschäftigten eine bessere kollektive Interessenvertretung haben, sind die Löhne tendenziell höher und die Arbeitsbedingungen besser.

... WEIL DIE GESELLSCHAFT ALS GANZES DAVON PROFITIERT.⁸

... WEIL DIE BESCHÄFTIGTEN DAVON PROFITIEREN.⁹

Beschäftigungsvorteil: In Ländern mit mehr Demokratie am Arbeitsplatz sind im Durchschnitt auch mehr Menschen erwerbstätig.

Gesellschaften mit höherem Maß an Gleichheit: Die organisierte Stimme der Beschäftigten verringert die Gier des Managements und der Aktionäre und sorgt für höhere und gleiche Löhne.

Sicherere Arbeitsplätze: Demokratie am Arbeitsplatz geht Hand in Hand mit einer stärkeren Einhaltung der Maßnahmen zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Unternehmen mit einem Betriebsrat engagieren sich im Allgemeinen stärker für die Ausbildung ihrer Beschäftigten.¹⁰

⁸ De Spiegelaere et al., "Democracy at Work."

⁹ Ibid.

¹⁰ I.M.U., "Why Codetermination? A Collection of Good Arguments for Strong Workers' Voice" (Hans-Boeckler Stiftung, October 2019), https://www.boeckler.de/pdf/mbf_praes_arguments_co_determination.pdf



Dreifacher Gewinn. Daten deuten darauf hin, dass Demokratie am Arbeitsplatz mit einer höheren Produktivität, einer höheren Erwerbsquote und mehr Innovation einhergeht.

Demokratie am Arbeitsplatz stärkt die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit europäischer Unternehmen.¹²

... WEIL DIE UNTERNEHMEN DAVON PROFITIEREN¹¹

Unternehmen sind im Allgemeinen nachhaltiger, wenn die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wirksam an der Entscheidungsfindung beteiligt und/oder im Aufsichtsrat des Unternehmens vertreten sind. Sie schneiden u.a. in den Bereichen Umwelt, Menschenrechte, Unternehmensführung, Geschäftsverhalten und Personal besser ab.

Sie trägt dazu bei, nachhaltige und sozialverträgliche Umstrukturierungsprozesse zu gestalten und Beschäftigung und gerechte Arbeitsbedingungen sicherzustellen.

Während der COVID-19 Krise haben die Beschäftigten in Unternehmen mit Arbeitnehmerbeteiligung deutlich weniger Bedenken geäußert und weniger finanzielle Verluste erlitten.¹⁴

... WEIL DIES EIN SCHUTZ GEGEN MISSBRAUCH IN KRISENZEITEN IST.¹³

Während der Finanzkrise 2008 waren Unternehmen mit Arbeitnehmerbeteiligung widerstandsfähiger und verloren weitaus weniger Arbeitsplätze als Unternehmen ohne Arbeitnehmerbeteiligung. Auch in Bezug auf Rentabilität und Investitionen schnitten sie besser ab.¹⁵

¹¹ "De Spiegelaere et al., "Democracy at Work."

¹² "Why Workers' Participation in Europe?" [worker-participation.eu](https://www.worker-participation.eu/About-WP/Why-Worker-Participation), accessed August 25, 2020, <https://www.worker-participation.eu/About-WP/Why-Worker-Participation>

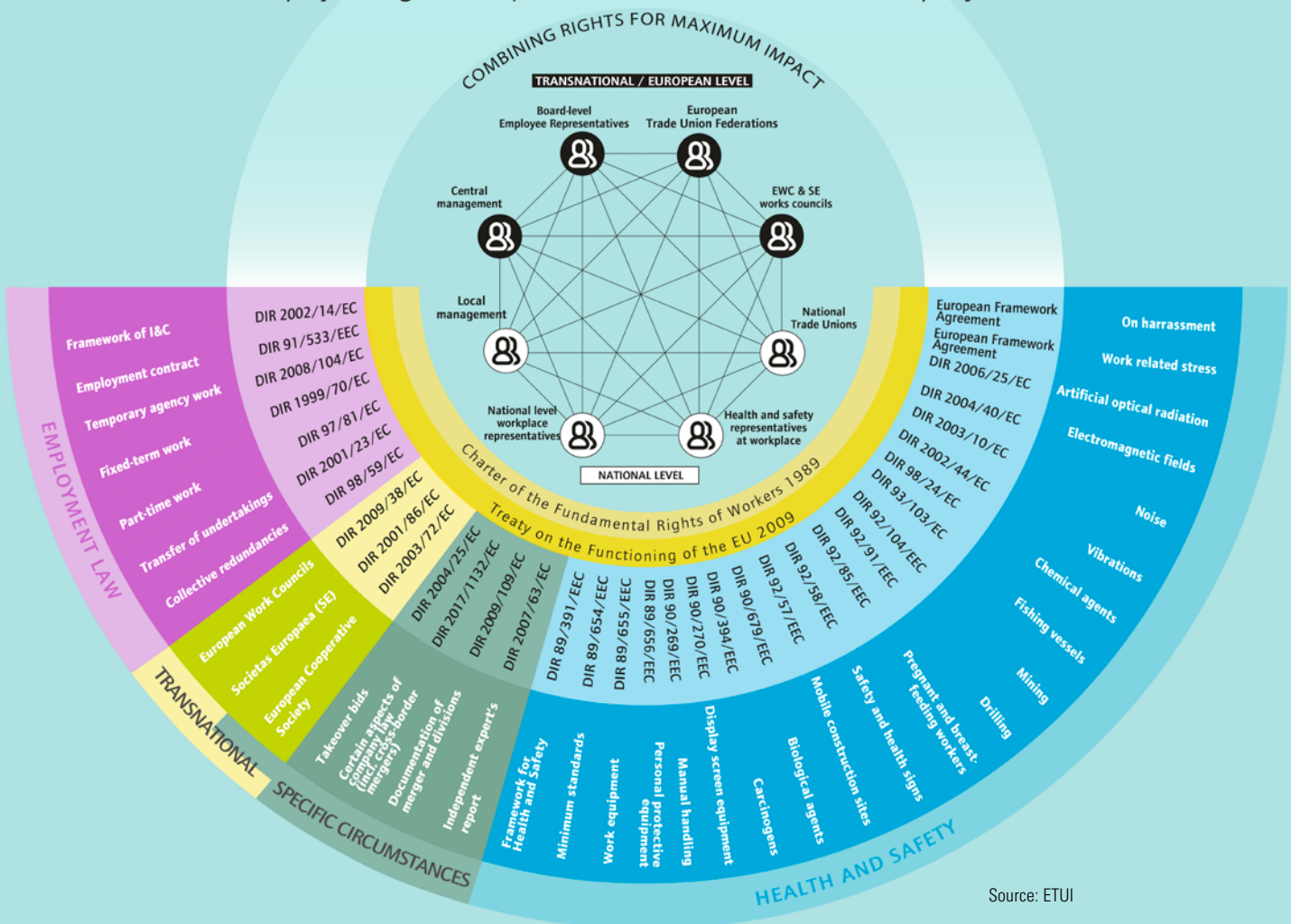
¹³ De Spiegelaere et al., "Democracy at Work."

¹⁴ "Die Folgen von Corona - Wirtschafts- Und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in Der Hans-Böckler-Stiftung," accessed August 25, 2020, https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=8949

¹⁵ "Mit Mitbestimmung Durch Die Finanzkrise."

The palette of workers' participation rights

There are **37** pieces of EU legislation guaranteeing employees' rights to information and consultation at company level.



5. Konkrete Ziele

Die Wahrung und Durchsetzung bestehender Rechte

Der EGB arbeitet auf europäischer Ebene daran, die Wahrung der bestehenden Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Unterrichtung, Anhörung und Vertretung auf Aufsichtsratsebene, insbesondere im Zusammenhang mit Umstrukturierungsprozessen, zu gewährleisten und den Rechtsrahmen zur Verbesserung der Demokratie am Arbeitsplatz zu stärken.

Der EGB unterstützt EGB-Mitgliedsorganisationen und übt Druck auf die Institutionen aus, damit die Rechte der Arbeitnehmer auf Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung vollständig eingehalten und durchgesetzt werden – insbesondere in der aktuellen Krise und allen, die folgen werden.

Die Forderung nach einem besseren Rechtsrahmen für Demokratie am Arbeitsplatz

Die Krisen haben sehr deutlich gezeigt, dass der gegenwärtige Rechtsrahmen die Rechte der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung nicht wirksam schützt und es der Unternehmensführung leicht macht, sie zu missachten. Die nächste Erholungsphase sollte den Weg für eine gerechtere und nachhaltigere Gesellschaft ebnen, die auf dem sozialen Fortschritt und der Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen beruht. In diesem Zusammenhang sind Verbesserungen des gesetzlichen Rahmens für die Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung der Beschäftigten von größter Bedeutung und sollten mittelfristig eingeführt werden.



a. Überarbeitung der Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats

Während die Neufassung der Richtlinie im Jahr 2009 (2009/38/EG) positive Änderungen gebracht hat, bleiben erhebliche Schlupflöcher, die große multinationale Unternehmen leicht nutzen können, um die Beteiligung der Arbeitnehmer zu umgehen.

Diese Beurteilung stützen zahlreiche Belege, wie Veröffentlichungen der [Europäischen Kommission](#)¹⁶, des [Europäischen Parlaments](#)¹⁷ und des [Europäischen Gewerkschaftsinstituts](#)¹⁸ zeigen. Allzu oft bleibt die Beteiligung der Arbeitnehmer eine reine Formalität und hat daher nur begrenzte Auswirkungen. In der Praxis werden die EBR weiterhin vor vollendete Tatsachen gestellt, insbesondere im Falle einer transnationalen Unternehmensumstrukturierung.

Die von der Europäischen Kommission selbst durchgeführten Bewertungen ergaben [Mängel der Art und Weise, wie Unternehmen ihrer Verpflichtung nachkommen, Arbeitnehmervertreter zu unterrichten und anzuhören, bevor eine Entscheidung getroffen wird](#)¹⁹, und [unangemessene Antworten bestehender EU-Instrumente](#)²⁰. In der Praxis sind die den EBR zur Verfügung gestellten Informationen oft unzureichend und die Anhörung bleibt wirkungslos, da sie zu spät erfolgt, manchmal sogar erst dann, wenn die Unternehmensentscheidungen bereits getroffen sind. Darüber hinaus erweist sich die Auslegung wichtiger Bestimmungen der Richtlinie weiterhin als schwierig, die Durchsetzung von Rechten ist nach wie vor

¹⁶ Siehe Europäische Kommission (2018): Bericht über die Umsetzung der Richtlinie 2009/38/EG über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen (Neufassung).

¹⁷ Siehe Bewertung des europäischen Mehrwerts (2018): Verfahren der Rechtssetzungsinitiative: Überarbeitung der Richtlinie über Europäische Betriebsräte – Antrag auf einen Legislativvorschlag 2019/2183(INL).

¹⁸ Siehe www.worker-participation.eu.

¹⁹ Siehe Europäische Kommission (2016): Evaluation study on the implementation of Directive 2009/38/EC on the establishment of a European Works Council, Final report.

²⁰ Siehe Europäische Kommission (2018): Stocktaking report on the application of the EU Quality Framework for anticipation of change and restructuring



schwierig, und in den meisten Ländern fehlen abschreckende, verhältnismäßige Sanktionen.

Wichtigste Forderungen des EGB:

- Durchsetzung der Rechte der Richtlinie;
- Gewährleistung des Zugangs von EBR zur Justiz;
- Gewerkschaftsexperten müssen das Recht auf Teilnahme an allen Sitzungen von EBR und Sonderausschuss erhalten;
- Transnationalität definieren, um den Unterrichts- und Anhörungsprozess zu verbessern;
- Verbesserung der Verhandlungen in besonderen Verhandlungsgremien zur Unterstützung der Einführung von EBR;
- Verbesserte Koordinierung zwischen der lokalen, nationalen und europäischen Ebene;
- Definition des beherrschenden Unternehmens, um ein breites Spektrum von Unternehmen abzudecken;
- Vertraulichkeit definieren, um den Unterrichts- und Anhörungsprozess zu verbessern;
- Stärkung der subsidiären Anforderungen zur Verbesserung der praktischen Arbeitsweise des EBR;
- Umwandlung von veralteten freiwilligen Vereinbarungen zu EBR-Vereinbarungen unter dem Schirm der Richtlinie.



b. Ein neuer europäischer Rahmen für die Rechte auf Unterrichtung, Anhörung und Vertretung auf Aufsichtsratsebene für europäische Gesellschaftsformen und Unternehmen, die von Instrumenten der Unternehmensmobilität Gebrauch machen

Dies ist besonders wichtig, da es im Rahmen des Gesellschaftsrechtspakets nicht gelungen ist, einen hohen europäischen Standard für die Unterrichtung, Anhörung und Arbeitnehmervertretung auf Aufsichtsratsebene in Fällen grenzübergreifender Unternehmensumstrukturierungen angemessen festzulegen. Mehrere Schlupflöcher und Ungereimtheiten bleiben im neuen Gesetzespaket bestehen oder sind neu geschaffen worden.

Ziel des horizontalen Rahmens ist die dauerhafte Sicherstellung eines hohen Rechtsstandards in der bestehenden und künftigen EU-Gesetzgebung, insbesondere in grenzüberschreitenden Situationen, in denen die nationalen Gesetze nicht koordiniert und gerecht angewendet werden können. Daher sollten wichtige Prinzipien als verbindliche Standards definiert und ehrgeizige subsidiäre Anforderungen formuliert werden. Diese Anforderungen würden als Auffangbestimmungen gelten, falls keine Einigung zustande kommt oder falls die Parteien dies wünschen.

Insgesamt würde der horizontale Rahmen dazu beitragen, „Regime-Shopping“ und die Nutzung von Briefkastenfirmen in ganz Europa zu vermeiden und die nationale Gesetzgebung zu schützen. Darüber hinaus würde er zu einer effizienteren Koordinierung zwischen der lokalen, nationalen und europäischen Ebene im Hinblick auf die Unterrichtung, Anhörung und Arbeitnehmervertretung auf Aufsichtsratsebene führen

Ein solcher Rahmen sollte unter anderem:

- die Schaffung und das Funktionieren eines Europäischen Betriebsrats (SE-Betriebsrat) für europäische Gesellschaftsformen und Unternehmen sicherstellen, die von den Instrumenten des EU-Gesellschaftsrechts Gebrauch machen, die Unternehmensmobilität ermöglichen;
- sicherstellen, dass ein angemessener und eingehender Unterrichts- und Anhörungsprozess stattfindet, bevor die Entscheidung über eine Umstrukturierung getroffen wird. Unter anderem müssen die Arbeitnehmervertreter die notwendigen Informationen über die Veränderungen in der Unternehmensstruktur und -organisation, über die Gründe für die Umstrukturierung und über etwaige Auswirkungen auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen erhalten;

- die erforderlichen Ressourcen und Zeit für die volle Einbeziehung und Verknüpfung der verschiedenen Ebenen (nationale und transnationale Ebene) und gegebenenfalls Instrumente (z. B. Übergang von Unternehmen, Massenentlassungen, Insolvenz usw.) für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer bereitstellen;

- sicherstellen, dass die Unternehmen Verhandlungen mit der Belegschaft aufnehmen, um eine Vereinbarung über die Arbeitnehmervertretung auf Aufsichtsratsebene in den aus der Umstrukturierung hervorgegangenen Unternehmen zu erzielen. Der neue Rahmen sollte daher den Arbeitnehmern das Recht einräumen, ein System der Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat einzurichten. Für den Fall, dass innerhalb der im horizontalen Rahmen für die Verhandlungen mit der Unternehmensführung festgelegten Frist keine Einigung erzielt wird, würden Zusatzbestimmungen gelten, einschließlich des Ansatzes einer Staffelung²¹.

- wirksame und abschreckende Sanktionen bei Nichteinhaltung einführen, einschließlich der Tatsache, dass Entscheidungen und Umstrukturierungsprozesse, die ohne die volle Wahrung der Rechte der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf Unterrichtung und Anhörung getroffen werden, null und nichtig sind. Der Rahmen sollte auch Instrumente und Mechanismen umfassen, die dem länderübergreifenden Gremium für die Unterrichtung und Anhörung bei der Verletzung von Arbeitnehmerrechten den Zugang zu Gerichten gewährleisten.

c. Einhaltung der Menschenrechte

Im Jahr 2022 hat die Europäische Kommission endlich einen [Vorschlag zur Corporate Sustainability Due Diligence \(CSDD\)](#) veröffentlicht, um Unternehmen für Menschenrechts-

²¹ In der Position des EGB für 2016 sieht der Ansatz einer Staffelung einen geringeren Anteil von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen in Aufsichtsräten für kleine Unternehmen vor und den Anstieg auf einen höheren Anteil je nach Unternehmensgröße (sowohl für das monistische als auch für das dualistische System):

- kleine Unternehmen (50–250 Beschäftigte im Unternehmen und seinen direkten oder indirekten Tochtergesellschaften): 2 oder 3 Arbeitnehmervertreter;
- mittlere Unternehmen (250–1000 Beschäftigte im Unternehmen und seinen direkten oder indirekten Tochtergesellschaften): ein Drittel Beteiligung wird vorgeschlagen;
- große Unternehmen (mehr als 1000 Beschäftigte im Unternehmen und seinen direkten oder indirekten Tochtergesellschaften): Parität (Hälfte der Sitze)

verletzungen zur Rechenschaft zu ziehen. **In ihrer jetzigen Form schützt die CSDD-Richtlinie Beschäftigte nicht vor Unternehmen, die ihre Grundrechte verletzen.**

Warum? Der Richtlinienentwurf ist wenig wirkungsvoll, weil er

- den Beschäftigten und ihren Vertretern kein Mitspracherecht in Bezug auf die Strategie ihres Unternehmens im Bereich der Sorgfaltspflicht einräumt;

- die wirksame Ausübung der Rechte und Vorrechte der Gewerkschaften auf gewerkschaftliche Organisation, auf Tarifverhandlungen und auf Unterrichtung und Anhörung der Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter, wie sie in den [Übereinkommen der IAO](#), der [Europäischen Sozialcharta des Europarates](#) und den [EU-Rechtsvorschriften](#) verankert sind, untergräbt;

- den Opfern, einschließlich der Beschäftigten und ihrer Vertreter, keinen wirksamen Zugang zu Gerichten und Rechtsbehelfen gewährt. Der Entwurf sieht keine abschreckenden Sanktionen vor, um Unternehmen für die von ihnen begangenen Verstöße zur Rechenschaft zu ziehen.

Um einen entscheidenden Unterschied zu machen, müssen die Gewerkschaften und die Arbeitnehmervertreter aktiv in den gesamten Prozess der Sorgfaltsprüfung einbezogen werden. Sie müssen ein Mitspracherecht haben, wenn es darum geht, die Gefahr von Menschenrechtsverletzungen zu erkennen und zu verhindern. Sie sollten einbezogen werden, um sicherzustellen, dass Menschenrechtsverletzungen unterbunden werden. Sie sollten auch an der Konzeption, Überwachung und Umsetzung von Strategien zur Sorgfaltsprüfung beteiligt sein.

Die Beschäftigten wissen am besten über die Geschäftspraktiken vor Ort Bescheid. Eine umfassende Einbeziehung von Gewerkschaften und Beschäftigten ist der beste Weg, um Menschenrechtsverletzungen in Unternehmen und ihren Lieferketten zu verhindern und zu beenden.



Für weitere Informationen über unsere Aktionen, Forderungen und die Unterstützung von Mitgliedsorganisationen besuchen Sie bitte unsere Website:

www.democracyatwork.eu

www.worker-participation.eu

[#DemocracyAtWork](https://twitter.com/DemocracyAtWork)

ETUC - European Trade Union Confederation

Boulevard du Roi Albert II, 5 - B - 1210 Brussels

Tel +32 (0)2 224 04 11 - E-mail etuc@etuc.org

www.etuc.org



Kofinanziert von der Europäischen Union