

“

Meiner Ansicht nach ist es heute, mehr denn je notwendig, den Kampf für mehr Demokratie am Arbeitsplatz auf die politische Agenda zu setzen. Wenn wir über europäische Werte sprechen, können wir zeigen, dass Europa und die Europaabgeordneten es ernst nehmen, dass Arbeitskräfte nicht nur Instrumente (und häufig Opfer) sind, die den Regeln der globalen Marktwirtschaft unterlegen sind. Es ist an der Zeit, dass Europa den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ihr demokratischeres Gesicht zeigt! “

Peter Scherrer, Stv. Generalsekretär

#DEMOCRACY  
AT WORK

Europäischen Gewerkschaftsbund  
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](mailto:etuc@etuc.org)  
[www.etuc.org](http://www.etuc.org)



Mit der Unterstützung der Europäischen Kommission

#DEMOCRACY  
AT WORK

MEHR  
DEMOKRATIE AM  
ARBEITSPLATZ



CONFEDERATION SYNDICAT EUROPEËN TRADE UNION

Freiheit, Demokratie und soziale Gerechtigkeit sind Grundwerte der Europäischen Union. Demokratie ist wichtig, nicht nur auf politischer, sondern auch auf wirtschaftlicher Ebene. **Mehr Demokratie am Arbeitsplatz ist Teil eines breiter gefassten Ansatzes für ein dringend benötigtes sozialeres Europa.**

Die Arbeitnehmer sind integraler Bestandteil von Unternehmen und des öffentlichen Sektors, und Tag für Tag stellen sie ihre Zeit, Energie und Fähigkeiten zur Verfügung. Ihre Stimme und ihr Einfluss sind jedoch begrenzt, ja sogar rückläufig. Da die Wähler die Organisation ihrer Gemeinschaften beeinflussen können, sollten die Arbeitnehmer auch ein größeres Mitspracherecht bei der Organisation und den Entscheidungen ihrer Unternehmen haben. Mitarbeiter im öffentlichen Dienst sollten wirksam in den Entscheidungsprozess im Hinblick darauf, wie öffentliche Dienste organisiert und erbracht werden, einbezogen werden.

Die Wirtschaftskrise hat die schwerwiegenden Folgen eines Wirtschaftsmodells, das nicht auf Demokratie und sozialer Gerechtigkeit basiert, gezeigt. Überhöhte Managergehälter, hohe finanzielle Gewinne für die Anteilseigner, kurzfristige Strategien, Kostensenkung zu Lasten der Arbeitnehmer und der Arbeitsbedingungen, Qualität, Nachhaltigkeit und Innovation: Das sind einige der Faktoren, die zur Finanz- und Wirtschaftskrise beigetragen haben. **Die Europäische Union hat jedoch nicht mit der notwendigen Änderung ihres Ansatzes und ihrer Politik reagiert.** Im Gegenteil, mit der Sparpolitik ging ein völliger Stillstand bei den Fragen der Entscheidungsfindung in Unternehmen und im öffentlichen Sektor sowie der Demokratie am Arbeitsplatz einher.

Heute haben sich Unternehmen und multinationale Konzerne größtenteils von der Krise erholt, aber die Arbeitnehmer haben seit Jahren keinen Lohnanstieg mehr erlebt und ihr Einfluss stagniert. Tatsächlich sind die Gewinne seit den 90er Jahren auf Kosten der Löhne gestiegen. Gleichzeitig sind die Beteiligung und der Einfluss der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz noch zu gering und nehmen oft ab, was auf unkontrollierte und nicht überwachte Umstrukturierungs- und Verlagerungsprozesse, unausgewogene und unzureichende Vorschriften und ineffektive Sanktionen zurückzuführen ist.

Das Thema Demokratie am Arbeitsplatz steht trotz seines Potenzials, zu einem sozialeren, integrativeren und faireren Europa beizutragen, nicht sehr weit oben auf der politischen Agenda. Die Notwendigkeit, die Arbeitnehmer in privaten Unternehmen und im öffentlichen Dienst dazu zu befähigen, ihre Meinung zu äußern, Entscheidungen zu beeinflussen und ihre Rechte gemeinsam durchzusetzen, wird in aktuellen Debatten allzu oft ignoriert.

**Die Beteiligung der Arbeitnehmer sollte jedoch im 21. Jahr-**

**hundert ein Kernanliegen sein.** Eine stärkere Einbeziehung der Arbeitnehmer in ihre Unternehmen kann die Arbeitsbedingungen, das Lohnniveau, die Arbeitnehmerrechte, die soziale und wirtschaftliche Integration und die Nachhaltigkeit unmittelbar verbessern. Sie trägt auch zu einer ausgewogeneren und effektiveren Unternehmensführung und zu einer höheren Qualität der öffentlichen Dienste bei. Daten deuten darauf hin, dass eine stärkere Stimme der Arbeitnehmer mit niedrigeren Gehältern der Führungskräfte, einer besseren wirtschaftlichen Leistung der Unternehmen und einem besseren Beschäftigungsniveau verbunden sind.

Demokratie am Arbeitsplatz wird durch grundlegende Rechte umgesetzt: Vereinigungsfreiheit, das Recht auf Kollektivmaßnahmen und Tarifverhandlungen, Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung der Arbeitnehmer... Wir brauchen Maßnahmen auf europäischer Ebene, um diese Instrumente zu schützen und zu stärken! **Die bevorstehenden Europawahlen werden für einen Kurswechsel entscheidend sein. Wir müssen mehr Demokratie am Arbeitsplatz in den Mittelpunkt der Debatte stellen und die Kandidaten bitten,** die Bemühungen und Ziele der europäischen Gewerkschaftsbewegung zu diesem Thema zu unterstützen.

**Wir möchten, dass die Arbeitnehmervertreter unterrichtet und angehört werden, dass sie auf allen relevanten Ebenen sinnvolle und zeitnahe Gespräche mit der Unternehmensleitung führen und aktiv in den Entscheidungsprozess ihrer Unternehmen oder Organisationen eingebunden werden, bevor wichtige Entscheidungen getroffen werden.**

Insbesondere sollte die Richtlinie über die Europäischen Betriebsräte überarbeitet und gestärkt werden, und es muss ein neuer Rahmen für die Unterrichtung, Anhörung und Mitwirkung der Arbeitnehmer festgelegt werden. Es sollten wirksame Vorschriften für die grenzüberschreitende Umstrukturierung eingeführt werden, und die Arbeitnehmervertreter sollten das Recht haben, im Aufsichtsrat der Unternehmen zu sitzen, die von einem Mitgliedsstaat in einen anderen ziehen. Briefkastenfirmen müssen verboten und die Corporate-Governance-Regeln reformiert werden, um ein Wirtschaftsmodell zu gewährleisten, das nicht auf den Entscheidungen und Gewinnen der Aktionäre basiert, sondern auf Nachhaltigkeit und der Einbeziehung aller Interessengruppen.

- Druck an der Basis: Gewerkschaftsorganisationen/EBR/Arbeitnehmervertreter auf AufsichtsratsEbene/Arbeitnehmer, die Briefe/E-Mails an Kandidaten und neu gewählte Kommissare senden, um auf europäischer Ebene Fortschritte bei der Demokratie am Arbeitsplatz zu fordern und ihre Schwierigkeiten bei der Durchsetzung ihrer Rechte zu beschreiben;
- Online-Petitionen - um Kandidaten und neue Kommissare ins Visier zu nehmen.

## Zwei konkrete Ziele der Strategie im Hinblick auf die europäische Gesetzgebung - EGB-Positionen

**a) Überarbeitung der Richtlinie über Europäische Betriebsräte** (Richtlinie 2009/38/EG vom 6. Mai 2009 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen zum Zwecke der Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern). Im Jahr 2017 stellte der EGB zehn Forderungen im Hinblick auf die Überarbeitung der Richtlinie<sup>1</sup>. Im Jahr 2018 kam die Forderung nach einer europäischen EBR-Ombudsperson hinzu<sup>2</sup>. Unter anderem fordert der EGB:

- wirksame und abschreckende Sanktionen und Gewährleistung des Zugangs zur Justiz;
- eine effizientere Koordinierung zwischen der lokalen, nationalen und europäischen Ebene (auch durch die erforderlichen Ressourcen und Rechte);
- die Regeln für Verhandlungen mit den Besonderen Verhandlungsgremien müssen verbessert und präzisiert werden;
- der Missbrauch von Vertraulichkeitsklauseln müssen verhindert und die subsidiären Anforderungen verschärft werden;
- die Rolle der „Vertreter der kompetenten anerkannten Gewerkschaftsorganisationen auf Gemeinschaftsebene“ muss geklärt und gestärkt werden, und der Begriff des „länderübergreifenden Charakters einer Angelegenheit“ muss in den Hauptteil der Richtlinie aufgenommen werden;
- es müssen gleiche Wettbewerbsbedingungen geschaffen werden, indem alle in der Richtlinie festgelegten Bestimmungen auf alle Vereinbarungen [einschließlich der so genannten freiwilligen „Artikel 13“-Vereinbarungen] entweder automatisch oder durch Neuverhandlung angewendet werden.

**b) Ub) Ein neuer Rahmen für die Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung der Arbeitnehmer.** Seit 2016 fordert der EGB eine neue EU-Rahmenrichtlinie für die Unterrichtung, Anhörung und Vertretung der Arbeitnehmer auf AufsichtsratsEbene<sup>3</sup>. Die Richtlinie sollte den Verhandlungen auf länderübergreifender Unternehmensebene so viel Raum wie möglich einräumen, damit die Parteien ein Verfahren zur Unterrichtung, Anhörung und Vertretung der Arbeitnehmer auf AufsichtsratsEbene gestalten können, das ihren Bedürfnissen und ihrer Tradition am besten entspricht. Die Grundprinzipien sollten daher als verbindliche Normen definiert werden und es sollten anspruchsvolle subsidiäre Anforderungen konzipiert werden. Diese Anforderungen würden in Ermangelung einer Vereinbarung als Auffangbestimmung gelten.

<sup>1</sup> EGB-Positionspapier: For a modern European Works Councils (EWC) Directive in the Digital Era [Für eine moderne Richtlinie der Europäischen Betriebsräte (EBR) in der digitalen Ära] <https://www.etuc.org/documents/etuc-position-paper-for-modern-ewc-directive-digital-era#>

<sup>2</sup> EGB-Entschließung, die auf der Vorstandstagung vom 7. bis 8. März 2018 angenommen wurde: Strategie für mehr Demokratie am Arbeitsplatz: <https://www.etuc.org/documents/etuc-resolution-strategy-more-democracy-work-0#>

<sup>3</sup> Position de la CES adoptée lors du Comité exécutif extraordinaire du 13 avril 2016 à La Haye et du Comité exécutif du 9 juin 2016 à Bruxelles : Orientation pour un nouveau cadre européen relatif aux droits à l'information, à la consultation et à la représentation au sein des conseils d'administration et de supervision : (<https://www.etuc.org/fr/document/position-de-la-ces-orientation-pr-nouveau-cadre-europ-sur-droits-info-la-consultation-et>).