

#DEMOCRACY
AT WORK

MATERIAL ZUR
EGB-STRATEGIE FÜR

MEHR

DEMOKRATIE AM

ARBEITSPLATZ





Demokratie am Arbeitsplatz ist Kern gewerkschaftlichen Handelns.

Demokratie am Arbeitsplatz ist ein Grundwert und ein Leitprinzip der Europäischen Union. Es gehört zu jeder ehrgeizigen europäischen und nationalen politischen Agenda.

Demokratie am Arbeitsplatz ist wichtig. Für Arbeiter, 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. Es fördert ein Umfeld, das bessere Arbeitsbedingungen, besser bezahlte und produktivere Arbeitnehmer und eine stärkere Erwerbsbeteiligung ermöglicht. Demokratie am Arbeitsplatz fördert mehr Gleichheit am Arbeitsplatz sowie in der Gesellschaft.

Dies ist der Grund, warum wir uns alle für Demokratie am Arbeitsplatz interessieren sollten.

Aus diesem Grund verfolgen die Gewerkschaften eine aktive und entschlossene Strategie, um die Beschäftigten und ihre Vertreter in die Lage zu versetzen, ihre demokratischen Rechte am Arbeitsplatz wahrzunehmen.“

**Isabelle Schömann,
Bundessekretärin**

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.

Freiheit, Demokratie und soziale Gerechtigkeit sind Grundwerte der Europäischen Union

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. Jahrhundert 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

**Wir müssen
mehr
Demokratie
am
Arbeitsplatz
in den
Mittelpunkt
der Debatte**

ANLAGE

grenzüberschreitende Umstrukturierung eingeführt werden, und die Arbeitnehmervertreter sollten das Recht haben, im Aufsichtsrat der Unternehmen zu sitzen, die von einem Mitgliedstaat 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.

Im strategischen Rahmen für mehr Demokratie am Arbeitsplatz sollten interessierte Gewerkschaftsorganisationen und europäische Betriebsräte in Abstimmung mit den jeweils zuständigen Gewerkschaften Initiativen zur Erreichung dieser Ziele organisieren. Zu den Initiativen könnten Treffen/Veranstaltungen mit Mitgliedern des Europäischen Parlaments Informationsseminare, Briefe und Appelle von Arbeitnehmern / Gewerkschaftsorganisationen / EBR / Arbeitnehmervertretern in Aufsichtsräten gehören.... Der EGB ist bereit, Initiativen und Aktionen auf nationaler und lokaler Ebene zu unterstützen.

Im Anhang findet ihr weitere Informationen, Aktionsmaterial, Empfehlungen und Daten für eure Aktion für mehr Demokratie am Arbeitsplatz.

Das EGB-Sekretariat steht euch für weitere Informationen, erforderliche Abklärungen und Unterstützung zur Verfügung.

Demokratie am Arbeitsplatz setzt sich aus einem Bündel von Rechten zusammen, das Arbeitnehmern die Möglichkeit gibt, sich aktiv an der Gestaltung ihrer Arbeitsumgebung zu beteiligen. Dazu gehören verbriefte Rechte, die auf europäischer oder nationaler Ebene gesetzlich festgelegt sind, Tarifverträge sowie Möglichkeiten, die sich aus der Praxis ergeben haben.

In der Einführung von *European Appeal. Companies and Employees – Blazing a New European Trail*¹ wird auf sehr anschauliche Art und Weise die aktuelle negative Situation in der Europäischen Union in Bezug auf die Beteiligung der Arbeitnehmer und die Corporate Governance sowie die Notwendigkeit, den Ansatz vollständig zu ändern, beschrieben.

„In der Europäischen Union ist etwas schief gelaufen. Vier Beispiele zeugen von dieser Fehlfunktion. Wie kann gerechtfertigt werden, dass Hunderttausende von Briefkastenfirmen eingetragen werden durften, wenn das Ziel dieser Phantomgesellschaften darin besteht, Steuern, Arbeitsgesetze und Vorschriften zu umgehen? Wie lässt sich erklären, dass die Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs die Einschränkung der Grundrechte der Arbeitnehmer zur Unterstützung von Unternehmenssystemen, deren eigentliches Ziel es war, den Schutz der Arbeitnehmer zu umgehen, genehmigt haben? Wie konnte es sein, dass immer wieder vorkommende Enthüllungen wie etwa die der Panama Papers und der Paradise Papers keine Konsequenzen nach sich ziehen, was zeigt, dass die EU nicht in der Lage ist, die Steuerumgehung durch wohlhabende Privatpersonen und Großunternehmen zu verhindern? Und zu guter Letzt, wie können wir akzeptieren, dass trotz Tragödien wie dem Einsturz der

¹ *European Appeal. Companies and Employees – Blazing a New European Trail* (http://european-appeal.org/app_en.pdf).

Rana Plaza-Fabrik in Bangladesch viele Unternehmen weiterhin bei Zulieferbetrieben, die die grundlegendsten sozialen, ökologischen und menschenrechtsbezogenen Rechte ignorieren, beide Augen zudrücken? Die Theorie der „Vorrangstellung der Aktionäre“ wurde von der Europäischen Kommission gefördert während die reale Wirtschaft und die Arbeitnehmer dabei einfach vergessen wurden. Als Folge davon sind die Gewinne seit den 90er Jahren auf Kosten der Löhne gestiegen. Das macht keinen Sinn. Mitarbeiter sind ein Kernbereich von Unternehmen: Während die Aktionäre Kapital beisteuern, bringen die Mitarbeiter ihre Zeit, ihre Fähigkeiten und ihr Leben ein.“²

1. Warum mehr Demokratie am Arbeitsplatz? Eine Sammlung guter Argumente³

- ‘Bürger am Arbeitsplatz’: Demokratische Teilhabe ist nicht nur in der Politik, sondern auch am Arbeitsplatz wichtig;

2 Ibidem.

3 Zu diesem Thema sind mehrere Studien und Beiträge verfügbar, die in diesem Abschnitt verwendet wurden. Unter anderem *Why Workers' Participation in Europe?*, ETUI-Website, (<http://www.worker-participation.eu/www.worker-participation.eu/index.php/About-WP/Why-Worker-Participation>); A. Hassel, S. von Verschuer, N. Helmerich, *Workers' voice and good corporate governance*, Hans Böckler-Stiftung, 2018; A. Conchon, *Workers' voice in corporate governance: A European perspective*, ETUI, TUC, 2015; die drei Bände über *The Sustainable Company* sind sehr interessante Informationsquellen und auch Diskussionselemente. S. Vitols, N. Kluge, *The Sustainable Company: a new approach to corporate governance*, Band I, ETUI, 2011; S. Vitols, J. Heuschmid, *European company law and the Sustainable Company: a stakeholder approach*, Band II, ETUI, 2013; S. Vitols, *Long-term investment and the Sustainable Company: a stakeholder prospect*, Band. III, ETUI, 2015.

- Das Recht der Arbeitnehmer auf Unterrichtung und Anhörung ist ein demokratisches Grundrecht, das in der EU-Charta der Grundrechte verankert ist (Artikel 27, 28)⁴;
- Die Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung der Arbeitnehmer ist ein wesentlicher Bestandteil des europäischen Sozialmodells. Diese Rechte stärken die europäische Demokratie und die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Unternehmen⁵;
- 19 von 31 EWR-Mitgliedstaaten erkennen bereits heute offiziell die Arbeitnehmervertretung auf Aufsichtsratsebene an: das Recht, eine Reihe von Mitgliedern des Aufsichtsrats oder des Verwaltungsrats des Unternehmens zu wählen oder zu bestellen;
- Länder mit starker Einbeziehung der Arbeitnehmer sind bei der Umsetzung der europäischen Ziele wie hohe Beschäftigungsquote, Ausgaben für Forschung und Entwicklung sowie Nachhaltigkeit weiter vorangekommen. Der von Vitols entwickelte ‘BeteiligungsindeX’ zeigt, dass europäische Länder mit hohen Standards für die Beteiligung der Arbeitnehmer (d. h. weit verbreitete Rechte und Praktiken der Vertretung im Aufsichtsrat, der betrieblichen Vertretung und der Tarifverhandlungen) deutlich besser abschneiden als Länder mit vergleichsweise niedrigen Standards bei sieben wichtigen Indikatoren der EU-Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum, einschließlich ihrer Beschäftigungsquote (aufgeschlüsselt nach Alter und Geschlecht), der Ausgaben für Forschung und Entwicklung sowie des Risikos von Armut oder Ausgrenzung in der Bevölkerung. In den derzeit turbulenten Zeiten könnte die Förderung einer besseren Unterrichtung, Anhörung

4 „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 Gemeinschaftsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten vorgesehen sind.“ Artikel 27, Charta der Grundrechte der Europäischen Union.

5 *Warum Arbeitnehmerbeteiligung in Europa?*, cit.

und Vertretung der Arbeitnehmer bei der Unternehmensführung daher ein wichtiges Mittel dazu sein, den Unternehmen das Überleben und Gedeihen zu ermöglichen“⁶.

- Eine stärkere Beteiligung und Mitwirkung der Arbeitnehmer ist unerlässlich für die Entwicklung eines nachhaltigeren Modells der Unternehmensführung. Ein Unternehmen sollte nicht im Interesse (und unter Beteiligung von) seiner Interessengruppen, insbesondere der Arbeitnehmer, und nicht im alleinigen Interesse seiner Aktionäre und Manager geführt werden;
- Zwischen Demokratie am Arbeitsplatz und wirtschaftlichem Erfolg besteht kein Widerspruch: Nachhaltige Unternehmen mit starkem Engagement und Beteiligung ihrer Mitarbeiter weisen langfristig bessere wirtschaftliche Leistungen auf;
- Unternehmen mit Arbeitnehmervertretung auf Aufsichtsratsebene und mit Tarifverträgen schneiden im Allgemeinen besser ab als solche ohne⁷. Unternehmen mit starken Vertretungsrechten auf Ebene des Aufsichtsrats haben: 1. höhere Investitionsraten, 2. (häufiger) Nachhaltigkeitspraktiken, 3. höhere Ausbildungsquoten, 4. ein höheres Maß an Arbeitsplatzsicherheit, 5. langfristiger und weniger börsenorientierte⁸ Vergütungssysteme des Topmanagements;
- Unternehmen mit einem Betriebsrat engagieren sich in der Regel stärker hinsichtlich der Ausbildung ihrer Mitarbeiter⁹;

6 A. Conchon, *Workers' voice in corporate governance: A European perspective*, cit.

7 *Mitbestimmungsreport*, Nr. 31, 2017, über die 100 größten europäischen Unternehmen ([https://www.boeckler.de/51937.htm?produkt=HBS-006558&chunk=2&jahr=](https://www.boeckler.de/51937.htm?produkt=HBS-006558&chunk=2&jahr=;)); A. Hassel, S. von Verschuer, N. Helmerich, *Workers' voice and good corporate governance*, cit., SS. 13-14; R. Tannish, *Reorienting management remuneration towards sustainability: lessons from Germany*, in S. Vitols, N. Kluge, *The Sustainable Company: a new approach to corporate governance*, Vol I, cit.

8 *WHY CODETERMINATION? A collection of good arguments for strong workers' voice*, Hans-Böckler-Stiftung.

9 Ibidem.

- Von der Art der Arbeitskräfte, die von innovativen europäischen Unternehmen benötigt werden - kompetent, mobil, engagiert, verantwortungsbewusst und in der Lage, moderne Technologien zu nutzen und aktiv auf qualitativ hochwertige Ergebnisse hinarbeiten - kann nicht erwartet werden, dass sie einfach die Anweisungen der Arbeitgeber befolgen. Die Arbeitnehmer müssen auf allen Ebenen des Unternehmens¹⁰ eng in den Entscheidungsprozess einbezogen werden;

2. Empfehlungen

- Besteht auf der Bedeutung und Notwendigkeit europäischer Vorschriften, die die Rechte auf Unterrichtung, Anhörung und Mitwirkung begründen, ohne die Bedeutung der nationalen Rechtsvorschriften zu unterschätzen;
- Betont, dass europäische Rechte die bestehenden nationalen Rechte und Instrumente nicht ersetzen, sondern ergänzen;
- Europäische Mindestnormen sollten keine Obergrenze, sondern einen ehrgeizigen Mindestrahmen von Rechten darstellen; die Bedeutung hoher europäischer und nationaler Normen und Instrumente sollten hervorgehoben werden;
- Hebt die Bedeutung und den Mehrwert europäischer Unterrichts-, Anhörungs- und Mitwirkungsrechte für Arbeitnehmer in einer Zeit, in der Unternehmen transnational, europäisch und global agieren, hervor;
- Vermeidet defensive und defätistische Argumente - versucht, mit unseren Vorschlägen und unserem positiven Ansatz in die Offensive zu gehen;
- Branchenbezogener Ansatz: fügt sektorspezifische Argumente und Beispiele hinzu;

10 *Abschlussbericht der hochrangigen Sachverständigengruppe der EU über die Beteiligung der Arbeitnehmer*, Davignon-Gruppe, 1997.

- Nationaler Ansatz: fügt spezifische Argumente und Beispiele für euer Land hinzu.

3. Vorschläge für Maßnahmen

- Entwickelt eure Kommunikationsstrategie;
- Organisiert gemeinsam öffentliche und/oder interne Treffen/Events mit Mitgliedsorganisationen (möglicherweise in Zusammenarbeit mit nationalen und/oder europäischen Betriebsräten und/oder Arbeitnehmervertretern in Aufsichtsräten der Unternehmen) über Unterrichts-, Anhörungs- und Mitwirkungsrechte - Einladung der lokalen/regionalen/nationalen/europäischen Presse;
- Organisiert direkte Treffen zwischen den Gewerkschaften, möglicherweise im Zusammenhang mit den EBR, die sie unterstützen, und den Mitgliedern des Europäischen Parlaments und den Kandidaten des EP in ganz Europa ('Einladung eines Mitglieds des Europäischen Parlaments') - ladet die lokale, regionale, nationale und europäische Presse ein;
- Sammelt und verbreitet positive Beispiele und beste Praxis, um die Vorteile der Demokratie am Arbeitsplatz aufzuzeigen;
- Vom EGB-Sekretariat und/oder vom ETUI unterstützte Initiativen zur Behandlung spezifischer Bedürfnisse in Bezug auf Information, Analyse oder eingehende Bewertung des Rahmens und der Situation im Hinblick auf die Rechte auf Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung der Arbeitnehmer in verschiedenen Sektoren und Situationen;
- 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.

4. Konkrete Ziele der Strategie im Hinblick auf die europäische Gesetzgebung - EGB-Positionen

- Überarbeitung der Richtlinie über Unterrichtung und Anhörung (Richtlinie 2002/14/EG vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft). Unter anderem fordert der EGB¹¹:
 - Die Richtlinie soll künftig für alle Arbeitnehmer gelten, einschließlich der Beschäftigten im öffentlichen Dienst, der Beamten und der Seeleute;
 - stärkere Anhörungsrechte, um über einen sinnvollen Dialog eine Einigung zu erzielen, bevor ein endgültiger Beschluss gefasst werden kann;
 - Unterrichtung/Anhörung muss die gesamte Wertschöpfungskette abdecken: Zulieferer im Vorfeld, Subunternehmer, nachgelagerte abhängige Unternehmen;
 - die Richtlinie muss den Arbeitnehmervertretern das Recht und die Mittel geben, Sachverständige hinzuzuziehen;
 - Stärkung der Vertretung der Arbeitnehmer auf Aufsichtsratsebene (falls zutreffend), um umfassende Informationen über strategische Entscheidungen zu erhalten, bevor die Entscheidungen getroffen werden, und um den Einfluss der Arbeitnehmer auf den Entscheidungsprozess zu erhöhen;
 - wirksame und strenge Sanktionen bei Nichteinhaltung.

11 Standpunkt des EGB zur vorgeschlagenen Konsolidierung der drei Richtlinien über Unterrichtung und Anhörung, Massenentlassungen und Unternehmensübertragungen. Verabschiedet auf der Vorstandssitzung vom 3. bis 4. Dezember 2013 (https://www.etuc.org/sites/default/files/Final_Position_zur_Konsolidierung_der_Richtlinien_EN_1.pdf).

b. **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 Richtlinien¹². Im Jahr 2018 kam die Forderung nach einer europäischen EBR-Ombudsperson hinzu¹³. 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;

12 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-lin-f-la-consultation-et>).

13 EGB-Entscheidung, 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#>

- 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.

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 Aufsichtsratsebene¹⁴. 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.

- c. **Ein besseres Gesellschaftsrechts-Paket für europäische Arbeitnehmer** (Vorschlag für eine Richtlinie zur Änderung der Richtlinie (EU) 2017/1132 in Bezug auf die Verwendung digitaler Instrumente und Verfahren im Gesellschaftsrecht; Vorschlag für eine Richtlinie zur Änderung der Richtlinie (EU) 2017/1132 im Hinblick auf länderübergreifende Fusionen, Spaltungen und Umwandlungen). Der EGB fordert, dass das Gesellschaftsrechts-Paket länderübergreifende

14 EGB-Positionspapier angenommen auf der außerordentlichen EGB-Vorstandstagung am 13. April 2016 in Den Haag und der EGB-Vorstandstagung vom 9. Juni 2016 in Brüssel: Orientation for a new EU framework on information, consultation and board-level representation rights [Leitlinien für einen neuen EU-Rahmen für die Rechte auf Unterrichtung, Anhörung und Vertretung auf Verwaltungs- bzw. Aufsichtsratsebene] <https://www.etuc.org/documents/etuc-position-paper-orientation-new-eu-framework-information-consultation-and-board-level#>

Umstrukturierungsprozesse¹⁵ wirksam regelt. Die Rechte der Arbeitnehmer auf Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung sollten geschützt und gestärkt werden. Im Falle von Umwandlungen, Fusionen oder Spaltungen müssen Unternehmen auch weiterhin die Möglichkeit haben bzw. schaffen, dass die Arbeitnehmer auf Aufsichtsratsebene vertreten sind. Die Richtlinie sollte wirksame Schutzmaßnahmen gegen die Gefahr von Briefkastenfirmen vorsehen.

- d. **Ein besserer Rahmen für Insolvenz** [wird im Hinblick auf die neuesten Entwicklungen aktualisiert]¹⁶ Das Gesetzgebungsverfahren zur Richtlinie über präventive Umstrukturierungsrahmen, zweite Chance und Maßnahmen zur Steigerung der Effizienz von Umstrukturierungs-, Insolvenz- und Entlastungsverfahren ist nahezu abgeschlossen. Das Ergebnis der dreigliedrigen Beratung wird der endgültige Text der künftigen Richtlinie sein. Es ist hier zu finden: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-15556-2018-INIT/en/pdf>

Dieser Text ist eine große Enttäuschung für den EGB. Wieder einmal haben die europäischen Gesetzgeber eine Gelegenheit dazu verpasst, die EU-weiten Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer in Umstrukturierungs- und Insolvenzverfahren zu verbessern. Der EGB hat die Gesetzgeber aufgefordert, die Beteiligung der Arbeitnehmervertreter und die Rechte auf

Unterrichtung und Anhörung zu gewährleisten und die Arbeitnehmer zu Hauptgläubigern im Umstrukturierungs- und Insolvenzverfahren zu machen. Das Europäische Parlament hat einige der wichtigsten Forderungen des EGB übernommen, aber der endgültige Text der dreigliedrigen Beratung lässt den Mitgliedstaaten einen zu großen Spielraum, was die Position der Arbeitnehmer in einem präventiven Umstrukturierungsrahmen erheblich schwächen könnte. Eine unserer Forderungen war die Einrichtung eines Gläubigerausschusses unter Beteiligung der Arbeitnehmervertreter, um das Vorgehen des Unternehmens und des Umstrukturierungsbeauftragten zu überwachen, leider wurde diese Idee nicht in den endgültigen Text aufgenommen. Ein Artikel über die Arbeitnehmer wurde aufgenommen, aber er wiederholt lediglich den Status quo. Die Mitgliedstaaten haben die Möglichkeit, ein Recht für Gläubiger oder Arbeitnehmervertreter zur Einleitung eines Sanierungsverfahrens einzufügen, aber der endgültige Text enthält nicht ein allgemeines Recht dazu, dies zu tun. Es wird jetzt sogar noch umso wichtiger sein, dass die Mitgliedsorganisationen der Richtlinie zum Zeitpunkt der Umsetzung in nationales Recht große Aufmerksamkeit schenken.

15 EGB-Positionspapier angenommen auf der Vorstandstagung vom 25.-26. Juni 2018. Das neue Gesellschaftsrechtspaket 2018: A missed opportunity for more democracy at work [Eine verpasste Gelegenheit für mehr Demokratie am Arbeitsplatz] <https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-paperthe-new-company-law-package-2018-missed-opportunity-more-democracy-work>

16 Auf der Vorstandstagung vom 14.-15. Dezember 2016 angenommene (EGB-Positionspapier angenommen auf der Vorstandstagung am 14.-15. Juni 2016): Protecting Workers in the context of the Commission Proposal for a Directive on Preventive Restructuring, Second Chance, Insolvency and Discharge Procedures [Schutz der Arbeitnehmer im Rahmen des Kommissionsvorschlags für eine Richtlinie über präventive Umstrukturierung, zweite Chance, Insolvenz- und Entlastungsverfahren] <https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-protecting-workers-context-commission-proposal-directive-preventive>

#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
www.etuc.org



Mit der Unterstützung der Europäischen Kommission