

**#DEMOCRACY**  
**AT WORK**

**DEMOKRATIE**  
**AM ARBEITSPLATZ**  
**IST WICHTIG**  
**JETZT ERST RECHT**



CONFEDERATION  
**SYNDICAT**  
EUROPEAN  
**TRADE UNION**



# INHALT

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	4
	Was bedeutet Demokratie am Arbeitsplatz?	4
	Zwei Krisen in gut einem Jahrzehnt	4
	Es ist an der Zeit, über Demokratie am Arbeitsplatz zu sprechen!	5
	Forderungen des EGB	6
<b>2</b>	<b>Mehr Demokratie am Arbeitsplatz - heute mehr denn je</b>	10
<b>3</b>	<b>Warum mehr Demokratie am Arbeitsplatz?</b>	13
	... weil dies ein Grundrecht ist	13
	... weil die Gesellschaft als Ganzes davon profitiert	14
	... weil die Beschäftigten davon profitieren	15
	... weil die Unternehmen davon profitieren	16
	... weil dies ein Schutz gegen Missbrauch in Krisenzeiten ist	17
	Die vielfältigen Mitbestimmungsrechte von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen	18
<b>4</b>	<b>Konkrete Ziele</b>	20
	a. Die Überarbeitung der Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats	22
	b. Ein neuer europäischer Rahmen für die Unterrichtung, Anhörung und Vertretung auf Aufsichtsratsebene	23



Demokratie am Arbeitsplatz ist Kern 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, insbesondere bei einer so beispiellosen weltweiten Pandemie, ist Demokratie am Arbeitsplatz von größter Bedeutung, um Arbeitsplätze zu sichern und die Gesundheit der Beschäftigten zu gewährleisten. 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 in die Lage zu versetzen, ihre demokratischen Rechte am Arbeitsplatz wahrzunehmen und ihre Rechte auf Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung zu stärken.

**Isabelle Schömann**, Bundessekretärin

# 1. 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?

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!

## Zwei Krisen in gut einem Jahrzehnt

In etwas mehr als einem Jahrzehnt hat Europa zwei beispiellose Rezessionen erlebt. Als Folge der COVID-19-Pandemie schießt derzeit die Zahl von dramatischen Umstrukturierungsplänen und Konkursen in allen Sektoren rasant nach oben, wobei täglich neue Fälle gemeldet werden.

Die Finanz- und Wirtschaftskrise nach 2008 ist auf unregulierte Finanzmärkte und die Finanzialisierung der Wirtschaft zurückzuführen, die zu überhöhten Managergehältern, hohen finanziellen Gewinnen für die Aktionäre, kurzfristigen Strategien, Kostensenkung zu Lasten der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und der Arbeitsbedingungen, Qualität, Nachhaltigkeit und Innovation führten. In den folgenden Jahren stagnierten die Löhne, während die Gewinne stiegen.

Nachdem die COVID-19-Gesundheitskrise die Welt erschüttert hat und Tausende ihr Leben verloren haben, stehen die europäischen Arbeitneh-

mer und Arbeitnehmerinnen nun den massiven sozialen und wirtschaftlichen Folgen der Pandemie gegenüber. Die Krise hat vor allem die strukturellen Mängel und Schwachstellen in Wirtschaft und Gesellschaft bloßgelegt. Dazu gehören die mangelnde Beteiligung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, Angriffe auf die Rechte von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen und Gewerkschaften sowie auf die Lohnfindungs- und Tarifverhandlungssysteme, nicht nachhaltige Modelle der Unternehmensführung, die auf kurzfristigen Entscheidungen und den Interessen der Aktionäre beruhen.

Die unzureichende Beteiligung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz und die Verletzung bestehender gesetzlicher Verpflichtungen in diesem Bereich zählen zu den größten Schwachpunkten bei der Bewältigung der gegenwärtigen Krise. Umstrukturierungs- und Verlagerungsprozesse stehen auf der Tagesordnung. Dies ist auch ein weiterer Beleg dafür, dass der Rechtsrahmen auf Ebene der EU im Hinblick auf die Rechte der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung gestärkt werden muss.

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

Es ist nicht hinnehmbar, dass Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie Gewerkschaftsvertreter kaum oder gar nicht an strategischen Entscheidungen beteiligt sind. Die Lehren aus beiden 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

**Die Lehren aus beiden Krisen zeigen deutlich, wie wichtig und dringend notwendig Initiativen zur Stärkung von Demokratie am Arbeitsplatz und Tarifverhandlungen sind.**

Arbeitsplätze ab und schnitten auch in Bezug auf Wirtschaftsleistung und Investitionen besser ab als Unternehmen ohne Arbeitnehmerbeteiligung.<sup>1</sup> Während der Corona-Pandemie erzielten Unternehmen mit starker Arbeitnehmerbeteiligung und Tarifverhandlungen bessere Leistungen, und ihre Beschäftigten waren weniger den negativen Folgen der Krise ausgesetzt.<sup>2</sup>

Eine stärkere Beteiligung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen 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 bei.<sup>3</sup>

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.

## Forderungen des EGB

Weitere Informationen finden Sie auf Seite 20 (Kapitel 4)

Die Forderungen des EGB beziehen sich im Wesentlichen auf zwei Bereiche. Zum einen und auf kurze Sicht müssen die Wahrung und Durchsetzung bestehender Rechte während der Covid-19-Krise und der Erholung sichergestellt werden. Zum anderen ist es wichtig, für eine bessere Zukunft zu kämpfen und aus den gegenwärtigen Mängeln der europäischen Gesetzgebung zu lernen. Aus diesem Grund fordert der EGB auch einen besseren Rechtsrahmen für Demokratie am Arbeitsplatz.

### 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, ins-

## Was bedeutet Demokratie am Arbeitsplatz?

Es bedeutet demokratische Beteiligung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und Kontrolle an ihrem Arbeitsplatz. Es ist ein europäisches Grundprinzip, das in den Grundrechten verankert ist, einer Gewerkschaft beizutreten, die Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu vertreten und zu verteidigen - das Recht auf Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung. Die zunehmende Globalisierung des Austauschs, 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.

<sup>1</sup> «Mit Mitbestimmung Durch Die Finanzkrise,» Boeckler Impuls 07/2020, July 2020, <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-mit-mitbestimmung-durch-die-finanzkrise-23261.htm>.

<sup>2</sup> Eric Seils and Helge Emmeler, "Die Folgen von Corona - Eine Auswertung Regionaler Daten," *Policy Brief WSI* Nr. 43, no. 6/2020 (2020), [https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=8949](https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=8949).

<sup>3</sup> Robert Scholz and Sigurt Vitols, "Working Paper - 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>.

besondere im Zusammenhang mit Umstrukturierungsprozessen, zu gewährleisten und den Rechtsrahmen zur Verbesserung der Demokratie am Arbeitsplatz zu stärken.

Seit dem Ausbruch der Covid-19-Krise überwacht der EGB [Notfallmaßnahmen](#) der Mitgliedstaaten in Bezug auf die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung, insbesondere im Zusammenhang mit Umstrukturierungsprozessen. Die Europäischen Gewerkschaftsverbände haben konkrete [gemeinsame Empfehlungen](#) herausgegeben, um die EBR/SE-WCs im Bereich Arbeitnehmervertretung während der COVID-19-Krise zu unterstützen.

Darüber hinaus haben der EGB und die Europäischen Gewerkschaftsverbände [die europäischen und nationalen Institutionen aufgefordert](#), konkrete und rasche Maßnahmen zu ergreifen, um die wirksame Durchsetzung der Arbeitnehmerrechte zu gewährleisten.

Der EGB ergreift weitere Maßnahmen, um die EGB-Mitgliedsorganisationen zu unterstützen und Druck auf die Institutionen auszuüben, damit die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung in der Covid-19-Krise in vollem Umfang eingehalten und durchgesetzt werden.

### **Die Forderung nach einem besseren Rechtsrahmen für Demokratie am Arbeitsplatz**

Die Krise hat auch 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 Erholung von der Covid-19-Krise 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.

<sup>4</sup> ETUC, "For a Modern European Works Council (EWC) Directive in the Digital Era," March 2017, [https://www.etuc.org/sites/default/files/document/files/en-position-for\\_a\\_modern\\_ewc\\_directive\\_in\\_digital\\_era2.pdf](https://www.etuc.org/sites/default/files/document/files/en-position-for_a_modern_ewc_directive_in_digital_era2.pdf).



Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in multinationalen Unternehmen sollten auch durch **starke Europäische Betriebsräte** gut unterrichtet und angehört werden.

### **Der EGB bemüht sich in dieser Hinsicht, unter anderem die folgenden Ziele zu erreichen:**

- a) [eine Überarbeitung der Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats](#)<sup>4</sup>, um diese Schlüsselakteure zu stärken, eine wirksame und zeitnahe Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmervertreter in multinationalen Unternehmen zu gewährleisten und den Zugang zu Gerichten, angemessenen Rechtsmitteln und abschreckenden Sanktionen für den Fall sicherzustellen, dass die Arbeitnehmerrechte nicht gewahrt werden.
- b) [einen neuen Rahmen für die Rechte der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung](#) für europäische Gesellschaftsformen und für Unternehmen, die von den Instrumenten des EU-Gesellschaftsrechts Gebrauch machen, die die Unternehmensmobilität ermöglichen. Ein solcher Rahmen sollte Mindeststandards für die Beteiligung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen umfassen. Dies wäre ein wichtiger Schritt zur Stärkung der Arbeitnehmerbeteiligung, da europäische Gesellschaftsformen und Unternehmen, die von Instrumenten der Unternehmensmobilität Gebrauch machen, wirksamer geregelt werden müssen, um eine angemessene Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung der Beschäftigten zu gewährleisten.

Der EGB setzt sich ferner für eine wirksame Arbeitnehmerbeteiligung im Rahmen einer neuen Richtlinie über die Sorgfaltspflicht in Lieferketten und für gerechtere Unternehmensführungsregeln ein, um ein nachhaltiges Wirtschaftsmodell zu gewährleisten, das auf der Einbeziehung aller Interessengruppen, auf Nachhaltigkeit und auf Entscheidungsprozessen basiert, die auf langfristigen Erwägungen und nicht auf kurzfristigen Aktionärsinteressen beruhen.

## 2. Mehr Demokratie am Arbeitsplatz - heute mehr denn je

Die COVID-19-Krise hat die Unternehmensumstrukturierung in fast allen Wirtschaftssektoren beschleunigt, mit weitreichenden Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. 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. In letzter Zeit hat sich die Situation in der EU jedoch in die entgegengesetzte Richtung entwickelt. In letzter Zeit hat sich die Situation in der EU jedoch in die entgegengesetzte Richtung entwickelt.

**Die Theorie der „Vorrangstellung der Aktionäre“ wurde zu lange zu Lasten der Realwirtschaft und der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen verfolgt. „Während die Aktionäre Kapital beisteuern, bringen die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ihre Zeit, ihre Fähigkeiten und ihr Leben ein - sie sind der Kernbereich der Unternehmen“.<sup>5</sup>**

Ihre Stimme sollte gestärkt werden und bei Entscheidungen mehr zählen als die der Aktionäre.

Im Hinblick auf die dringend geforderte und notwendige nachhaltige und sozial gerechte Erholung nach der Pandemie ist es jetzt - mehr denn je - an der Zeit, die Demokratie am Arbeitsplatz auf europäischer und nationaler Ebene zu stärken. Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sollten die Möglichkeit haben, sich aktiv an der Festlegung der Strategien der Unternehmensführung und an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen und ihres Arbeitsumfeldes zu beteiligen. Dazu sollten verbrieft Rechte, die in der europäischen oder nationalen Gesetzgebung verankert sind, starke Tarifverhandlungen und ein strukturierter und anerkannter sozialer Dialog gehören.

**Die Theorie der „Vorrangstellung der Aktionäre“ wurde zu lange zu Lasten der Realwirtschaft und der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen verfolgt.**

<sup>5</sup> C, "European Appeal. Companies and Employees – Blazing a New European Trail," 2019, [http://european-appeal.org/app\\_en.pdf](http://european-appeal.org/app_en.pdf).

Wie kommt es, dass sich Unternehmen in Krisenzeiten auf öffentliche Unterstützungsprogramme verlassen können und gleichzeitig die Rechte der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf Gesundheit, Sicherheit und menschenwürdige Arbeitsbedingungen sowie die Gewerkschaftsrechte umgehen?

Wie kommt es, dass Umstrukturierungsprozesse immer noch ohne eine angemessene Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ablaufen und stattfinden können?

Wie können Briefkastenfirmen toleriert und unterstützt werden, wenn das Ziel darin besteht, Steuern, Arbeitsgesetze und Vorschriften absichtlich zu umgehen?

Wie kann es sein, dass trotz Skandalen wie dem Einsturz des Rana Plaza-Gebäudes in Bangladesch viele Unternehmen noch immer mit Lieferanten zusammenarbeiten, die die grundlegendsten sozialen, Umwelt- und Menschenrechte ignorieren?

## Warum ist Demokratie am Arbeitsplatz wichtig?

Sie macht für alle einen Unterschied: für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, für die Wirtschaft, für die Gesellschaft im Allgemeinen. Es ist erwiesen, dass Demokratie am Arbeitsplatz die demokratische Beteiligung der Bürgerinnen und Bürger insgesamt erhöht, den Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewährleistet, aber auch für mehr Gleichheit, mehr Nachhaltigkeit und eine höhere Arbeitsproduktivität sorgt. Unternehmen mit Arbeitnehmervertretung sind in Krisenzeiten widerstandsfähiger und erbringen bessere und wettbewerbsfähigere Leistungen.

Die Beteiligung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ist in Krisensituationen von entscheidender Bedeutung. Studien zeigen, dass das Bestehen von Betriebsräten und Tarifverträgen die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vor den sozialen und wirtschaftlichen Folgen der Coronapandemie schützt. So waren zum Beispiel die Beschäftigten in tarifgebundenen Unternehmen oder Betriebsräten zuversichtlicher, die Krise sicher zu überwinden, und mussten seltener finanzielle Einbußen hinnehmen.

**Unternehmen und Länder mit mehr  
#democracyatwork  
schneiden wirtschaftlich besser ab.**

## 3. Warum mehr Demokratie am Arbeitsplatz?

DEMOKRATIE AM ARBEITSPLATZ  
IST WICHTIG...

Auf Ebene der IAO stellt eine Reihe von Instrumenten die Rechte der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung sicher.<sup>6</sup>

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.<sup>7</sup>

... 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.<sup>8</sup>

<sup>6</sup> 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.

<sup>7</sup> „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

<sup>8</sup> 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.

... WEIL DIE GESELLSCHAFT ALS GANZES DAVON PROFITIERT.<sup>9</sup>

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.

<sup>9</sup> De Spiegelaere et al., "Democracy at Work."

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 BESCHÄFTIGTEN DAVON PROFITIEREN.<sup>10</sup>

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.<sup>11</sup>

<sup>10</sup> Ibid.

<sup>11</sup> 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](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.<sup>12</sup>

## ... WEIL DIE UNTERNEHMEN DAVON PROFITIEREN<sup>12</sup>

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.

<sup>12</sup> De Spiegelaere et al., "Democracy at Work."

<sup>13</sup> "Why Workers' Participation in Europe?," worker-participation.eu, accessed August 25, 2020, <https://www.worker-participation.eu/About-WP/Why-Worker-Participation>.

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.<sup>15</sup>

## ... WEIL DIES EIN SCHUTZ GEGEN MISSBRAUCH IN KRISENZEITEN IST.<sup>14</sup>

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.<sup>16</sup>

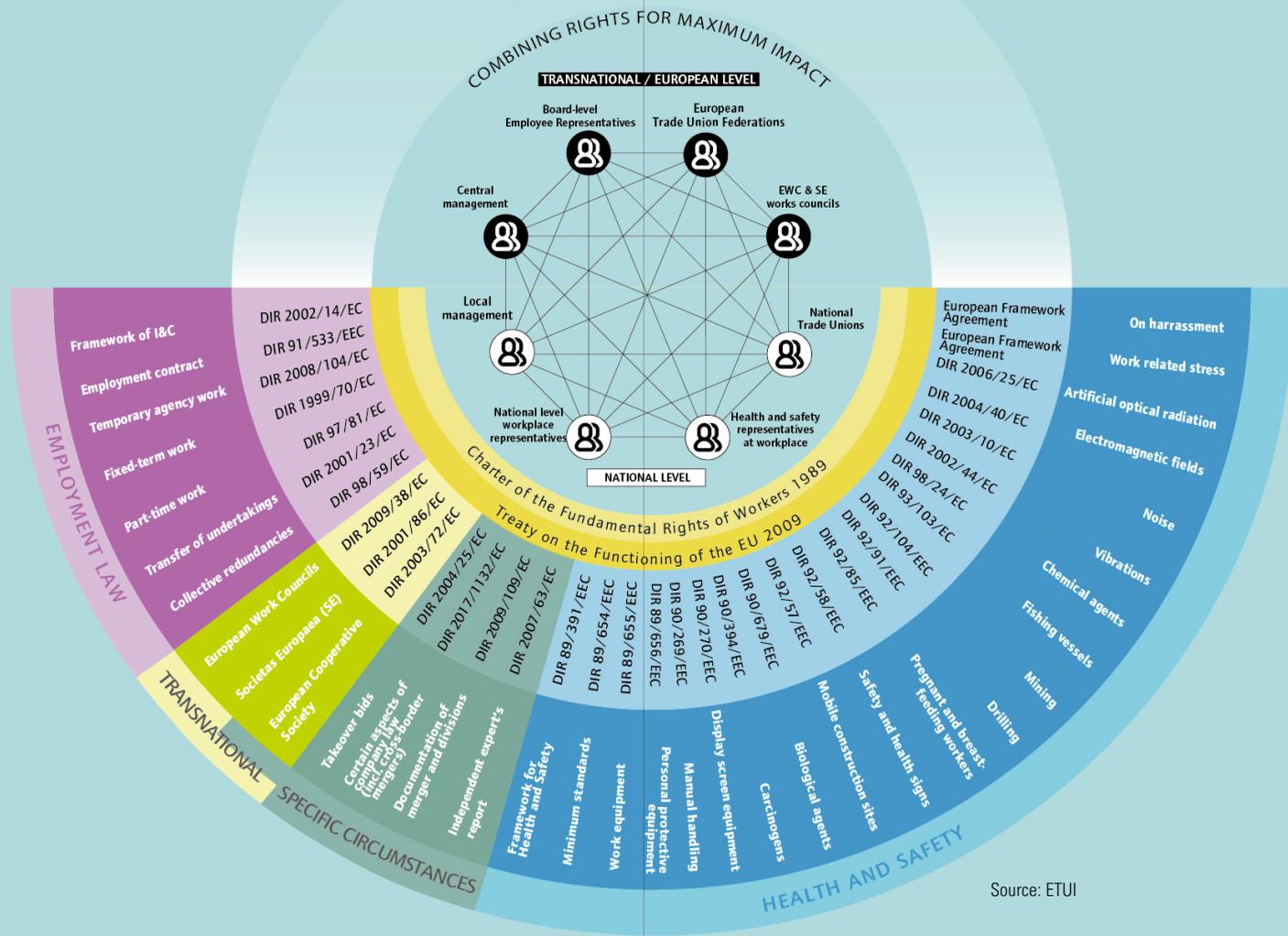
<sup>14</sup> De Spiegelaere et al., "Democracy at Work."

<sup>15</sup> "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](https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=8949).

<sup>16</sup> "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.



Source: ETUI

## 4. Konkrete Ziele

Nach der Covid-19-Krise ist in der EU derzeit eine beträchtliche Anzahl von Umstrukturierungsprozessen in verschiedenen Sektoren im Gange. Es ist absolut notwendig:

- sicherzustellen, dass diese Prozesse im Einklang mit den Arbeitnehmerrechten stehen und sozial verantwortlich gehandhabt werden.
- zu gewährleisten, dass das Recht der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf Unterrichtung und Anhörung voll und ganz durchgesetzt wird, bevor eine Entscheidung der Unternehmensführung getroffen wird, die Auswirkungen auf die Beschäftigungs- oder Arbeitsbedingungen hat.
- dass Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter Zugang zu Fachwissen haben, um mögliche Alternativen zu den Plänen der Unternehmensführung zu erörtern, um sicherzustellen, dass die Umstrukturierungsprozesse in sozial verantwortlicher Weise durchgeführt werden, um nachteilige Folgen, einschließlich Entlassungen, zu vermeiden.
- die uneingeschränkte Einbeziehung der Arbeitnehmervertreter auf Aufsichtsratsebene in die Gespräche und Entscheidungen über Umstrukturierungen zu gewährleisten.

Allzu oft halten sich Unternehmen jedoch nicht an die Rechte der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung, wie sie in Menschenrechtsinstrumenten und in der europäischen Gesetzgebung festgelegt sind.

Nach Beginn der Covid-19-Krise hat der EGB betont, wie wichtig es ist, die Rechte der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung insbesondere bei Umstrukturierungsprozessen uneingeschränkt zu wahren. Der EGB hat insbesondere die [Briefing note Covid-19 and Workers' Information, Consultation and Participation](#) veröffentlicht. Gemeinsam mit dem EGB haben die Europäischen Gewerkschaftsverbände konkrete [gemeinsame Empfehlungen](#) zur Unterstützung der EBR/SE-WCs bei der Wahrnehmung ihrer Rolle zur Bewältigung der COVID-19-Krise sowie gemeinsame Empfehlungen zu den EBR/SE-Verhandlungen während der COVID-19-Krise herausgegeben.

Darüber hinaus haben der EGB und die Europäischen Gewerkschaftsverbände [Maßnahmen](#) gegenüber den europäischen Institutionen ergriffen, die konkrete Initiativen fordern, um die Wahrung und Durchsetzung der Rechte der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf Unterrichtung, Anhörung und Vertretung auf Aufsichtsratsebene, insbesondere bei Umstrukturierungsprozessen, zu gewährleisten.

Weitere dringende Maßnahmen werden ergriffen, um die EGB-Mitgliedsorganisationen zu unterstützen und Druck auf die Institutionen auszuüben, damit die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Covid-19-Krise in vollem

Umfang eingehalten und durchgesetzt werden. Dies ist von großer Dringlichkeit und stellt auf kurze Sicht eine Priorität für die europäische Gewerkschaftsbewegung dar.

Die Krise hat auch sehr deutlich gezeigt, dass der gegenwärtige Rechtsrahmen die Rechte der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung, die von der Unternehmensführung allzu oft missachtet werden, nicht wirksam schützt. Die Erholung von der Covid-19-Krise 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.

**Die Krise hat auch sehr deutlich gezeigt, dass der gegenwärtige Rechtsrahmen die Rechte der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung, die von der Unternehmensführung allzu oft missachtet werden, nicht wirksam schützt.**

Der bestehende europäische Rechtsrahmen zur Unterrichtung, Anhörung und Arbeitnehmervertretung auf Aufsichtsratsebene (z.B. die EBR-Richtlinie, die SE-Richtlinie und die Richtlinie über grenzüberschreitende Umwandlungen, Verschmelzungen und Spaltungen) weist Lücken und Unzulänglichkeiten auf, die bearbeitet und gelöst werden müssen, um die Wahrung der Arbeitnehmerrechte sicherzustellen, Briefkastenfirmen zu bekämpfen und wirksame und abschreckende Sanktionen bei Verstößen zu gewährleisten.

Aus diesem Grund bemüht sich die Europäische Gewerkschaftsbewegung, die europäische Gesetzgebung unter anderem zu verbessern durch:

#### **a. Die Überarbeitung der Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats (Richtlinie 2009/38/EG)**

Der [EGB drängt auf die Überarbeitung der EBR-Richtlinie](#) und hat 10 Forderungen für die Überarbeitung der Richtlinie vorgestellt.

Der EGB fordert unter anderem:

- wirksame und abschreckende Sanktionen und die Gewährleistung des Zugangs zu Gerichten;
- eine effizientere Koordinierung zwischen der lokalen, nationalen und europäischen Ebene (u.a. durch die Gewährleistung der notwendigen Ressourcen und Rechte für Arbeitnehmervertreter);
- die Verbesserung und Klarstellung der Regeln für Verhandlungen mit den Besonderen Verhandlungsgremien; • die Verhinderung des Missbrauchs der Vertraulichkeit und die Stärkung der subsidiären Vorschriften;
- die Klärung und Stärkung der Rolle der „Vertreterinnen und Vertreter kompetenter, anerkannter Gewerkschaftsorganisationen auf Gemeinschaftsebene“ und die Aufnahme des Konzepts des „länderübergreifenden Charakters einer Angelegenheit“ in den verfügbaren Teil der Richtlinie;
- die Einführung wirklich gleicher Bedingungen durch die Anwendung aller Bestimmungen der Richtlinie auf alle Vereinbarungen [einschließlich der sogenannten freiwilligen „Artikel 13“-Vereinbarungen], entweder automatisch oder durch Neuverhandlung.

**Es ist dein Recht!**

Ihr sollt in einem  
**demokratischen,  
nachhaltigen  
und integrativen  
Unternehmen** arbeiten.

#### **b. Einen neuen europäischen Rahmen für die Rechte auf Unterrichtung, Anhörung und Vertretung auf Aufsichtsratsebene für europäische Gesellschaftsformen und Unternehmen, die von Instrumenten der Unternehmensmobilität Gebrauch machen**

Der [EGB drängt auch auf die Festlegung eines neuen Rahmens](#) für die Rechte auf Unterrichtung, Anhörung und Vertretung auf Aufsichtsratsebene für europäische Gesellschaftsformen und für Unternehmen, die von den Instrumenten des EU-Gesellschaftsrechts Gebrauch machen, die die Unternehmensmobilität ermöglichen, um Mindeststandards für die Arbeitnehmerbeteiligung festzusetzen.

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 wäre 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 Stafflung.<sup>17</sup>

- 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.

Der EGB [setzt sich ferner für eine wirksame Arbeitnehmerbeteiligung im Rahmen einer neuen Richtlinie über die Sorgfaltspflicht in Lieferketten](#) und für gerechtere Unternehmensführungsregeln ein, um ein nachhaltiges Wirtschaftsmodell zu gewährleisten, das auf der Einbeziehung aller Interessengruppen, auf Nachhaltigkeit und auf Entscheidungsprozessen basiert, die auf langfristigen Erwägungen und nicht auf kurzfristigen Aktionärsinteressen beruhen.

Der EGB drängt - zusammen mit dem EGÖD - auch darauf, die Wahrung der Unterrichts- und Anhörungsrechte der Beschäftigten des öffentlichen Sektors zu gewährleisten. Im Einklang mit

---

<sup>17</sup> In der Position des EGB für 2016 sieht der Ansatz einer Stafflung 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 (die Hälfte der Sitze).

dem [Dringlichkeitsantrag](#) zur Unterstützung der Vereinbarung der Sozialpartner über die Rechte von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen auf Unterrichtung und Anhörung in der Zentralregierung sollte von der Kommission eine Richtlinie, die die Vereinbarung der Sozialpartner widerspiegelt und gewährleistet, dass Gewerkschaftsvertreter in der öffentlichen Verwaltung Unterrichts- und Anhörungsrechte haben, vorgeschlagen und angenommen werden.

Für weitere Informationen über unsere Aktionen, Forderungen und die Unterstützung von Mitgliedsorganisationen besuchen Sie bitte unsere Website: [www.etuc.org/en/issue/more-democracy-work](http://www.etuc.org/en/issue/more-democracy-work).



# #DEMOCRACY AT WORK

**ETUC - European Trade Union Confederation**  
**EGB - Europäischen Gewerkschaftsbund**

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)



With the support of the European Commission