

Auszug aus dem **EGB-Aktionsprogramm 2015-2019**

Solidarisch für qualitativ hochwertige Arbeitsplätze, Arbeitnehmerrechte und eine gerechte Gesellschaft in Europa entstehen

Mehr und bessere Arbeitsplatz- und Wirtschaftsdemokratie

179. Die finanzielle, wirtschaftliche und soziale Krise hat demonstriert, dass die Art, wie Unternehmen geführt und Geschäfte bislang betrieben werden - mit Vorrang für die Schaffung des Shareholder Value und Abziehen des erwirtschafteten Reichtums - schlecht für die Gesellschaft ist. Dennoch hat die Kommission daraus nicht die notwendigen Lehren gezogen. Es ist an der Zeit, die Richtung zu wechseln und sich für stärkere Rechte der Stakeholder einzusetzen und vor allem die Beteiligung der Arbeitnehmer zu stärken.

180. Im Oktober 2014 verabschiedete der EGB-Exekutivausschuss eine wegweisende Entschließung, "Ein neuer Rahmen für mehr Demokratie bei der Arbeit", und legte damit den Grundstein für einen ganzheitlichen Ansatz für die Beteiligung der Arbeitnehmer. Das erfordert die Stärkung der Unterrichts- und Anhörungsrechte sowie der Rechte auf Unternehmensmitbestimmung in den europäischen Unternehmensformen. Voraussetzungen für die rasche und effiziente Beteiligung der Arbeitnehmer sind eine gute Koordination der Informationen, Konsultation und Beteiligung.

181. Starke Verbindungen zwischen den verschiedenen Ebenen der Arbeitnehmervertretung sind erforderlich und werden ein wichtiges Element der zukünftigen Arbeit des EGB sein. Der neue Rechtsrahmen sollte deutliche Verbesserungen bringen und, was den Einfluss der Arbeitnehmer angeht, die bestehenden Defizite ausgleichen.

182. Der EGB wird, unterstützt von einer Expertengruppe, eine Offensive für die stärkere Beteiligung der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz in Europa starten, um die Demokratie am Arbeitsplatz und die industrielle Demokratie auf allen Ebenen zu fördern, einen besseren Rahmen für Information und Anhörung in allen Unternehmensformen und das Recht auf Unternehmensmitbestimmung in der europäischen Unternehmensformen einführen und fördern, die Antizipation und Durchführung von Unternehmensumstrukturierungen verbessern und für eine stärkere Beteiligung der Arbeitnehmer, dort wo sie existiert und insbesondere für die die Präsenz von Frauen in Unternehmensvorständen kämpfen.

Unterrichtung und Anhörung

183. Stärkere Unterrichts- und Anhörungsrechte für alle Arbeitnehmer sicherzustellen ist eine der wichtigsten Prioritäten des EGB. Wenn der EGB auch nicht der Auffassung zustimmt, dass die Konsolidierung der richtige Ansatz zur Verbesserung der Unterrichts- und Anhörungsrechte ist, erkennen wir an, dass die drei Richtlinien zu Unterrichtung und

Anhörung, die im Fitness Check überprüft werden, aktualisiert und gestärkt werden müssen, insbesondere da die Unternehmensumstrukturierungen fester Bestandteil von Unternehmenspolitik geworden sind. Restrukturierungen und ihre Antizipation sind in diesen Richtlinien noch nicht thematisiert. Als erstes und wichtigstes müssen Vorkehrungen für ein antizipierendes Umstrukturierungsmanagement konzipiert werden sowie stärkere Rechte auf Information und Konsultation eingeführt werden und zwar mit dem Ziel vor jeder endgültigen Entscheidung zu einer Einigung im Rahmen eines relevanten Sozialdialogs zu kommen. Die Informations- und Konsultationsprozesse müssen die gesamte Wertschöpfungskette einbeziehen: Zulieferer, Subunternehmer und nachgelagerte abhängige Gesellschaften. Für die Arbeitnehmervertreter ist es von zentraler Bedeutung, dass sie, wenn erforderlich, Zugang zu Expertisen haben. Die dabei entstehenden Kosten müssen vom Arbeitgeber getragen werden.

184. Arbeitnehmer im öffentlichen Sektor müssen die gleichen Rechte auf Unterrichtung und Anhörung haben. Das Recht auf Tarifverhandlungen und das Streikrecht, müssen wiederhergestellt und für den gesamten öffentlichen Dienst Gültigkeit haben.

Europäische Betriebsräte

185. Europäische Betriebsräte sind das Herzstück der europäischen Arbeitnehmervertretung und des sozialen Dialogs in multinationalen Unternehmen. EBR sind weithin bekannt als wirklich europäische Gremien für Unterrichtung und Anhörung am Arbeitsplatz. Die Rechtsvorschriften über die EBR wurden 1994 verabschiedet und im Jahr 2009 verbessert. Es gibt mehr als 1.050 aktive EBR. Die Kommission muss über ihre Funktionsweise vor Juni 2016 einen Bericht vorlegen.

186. EBR wurden in etwa der Hälfte der von der Richtlinie erfassten Gesellschaften eingerichtet. In einer Reihe von Bereichen besteht Nachbesserungsbedarf, unter anderem zum Thema „Vertraulichkeit“, bei der Verbindung zwischen nationaler und europäischer Ebene der Arbeitnehmervertretung, Berichterstattung an die Mitarbeiter, beim Recht auf Ausbildung, bei der Bereitstellung von Übersetzungen und beim Zugang zu Unternehmensstandorten, bei der Anzahl der Sitzungen, bei Kündigung der bestehenden Verträgen und Sanktionen.

Unternehmensmitbestimmung der Arbeitnehmer

187. Das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE) ist unvollständig, weil es keinen europäischen Mindeststandard für alle Rechtsformen der europäischen Unternehmen eingerichtet hat weil es auf nationalen Vorschriften beruht. Der EGB lehnt das "Vorher-Nachher-Prinzip" ab und fordert eine neue und integrierte Architektur für die Beteiligung der Arbeitnehmer, die die bestehenden nationalen Normen respektieren und die europäischen Mindeststandards für alle europäischen Unternehmensformen einführt.

188. Aufgebaut auf den bestehenden EU-Besitzstand sollte die neue Richtlinie hohe Standards für Unterrichtung und Anhörung und die Unternehmensmitbestimmung festsetzen. Der EGB kann nicht länger den derzeitigen Zustand akzeptieren, nur dort Unternehmensmitbestimmung zu erhalten, wo sie bereits auf nationaler Ebene existiert, auch wenn die Gefahr besteht, dass die fortschrittlichsten nationalen Modelle dabei ausgehöhlt

werden. Die EU sollte die Unternehmensmitbestimmung als Instrument zur Stärkung des Einflusses der Arbeitnehmer auf die Entscheidungsprozesse in Unternehmen mit einer europäischen Unternehmensform einordnen.

Faire Umstrukturierung in Zeiten der Krise

189. Obwohl Europa schon immer Phasen der beschleunigten Umstrukturierung in bestimmten Sektoren (z. B. Stahl, Textil) oder Volkswirtschaften (z. B. Transformationsprozess in Mittel- und Osteuropa) erlebt hat, ist die Umstrukturierung nach der Krise 2008 von anderer Art. Die Krise bedeutete das Ende einer vergleichsweise langen Phase der Entstehung von Nettozuwächsen am Arbeitsmarkt und führte zu einem starken und kontinuierlichen Anstieg der Arbeitslosigkeit, die in den meisten EU-Mitgliedstaaten noch immer anhält. Sie beschleunigte auch den wirtschaftlichen Rückgang in Europa. Umstrukturierung wurde ein anhaltendes Merkmal der Wirtschaft als Ergebnis von technologischem Fortschritt und Innovationen sowie von gesellschaftlichen und politischen Veränderungen, die sich insbesondere auf Arbeitsmarkt und Sozialpolitik negativ auswirkten.

190. Erfahrungen aus den EBR, sowohl guten wie auch schlechte, belegen, dass einseitige oder unvollständige Unterrichts- und Anhörungsverfahren die Fähigkeit der Arbeitnehmer bedrohen, das ganze Ausmaß an Veränderungen zu verstehen, und an einer sinnvollen Anhörung und Antizipation von Veränderungen teilzuhaben. Der bestehende Rechtsrahmen ist unbefriedigend angesichts der enormen Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten.

191. Der EGB warnt vor der Bildung eines separaten Systems zu Information, Konsultation und Partizipation bei Umstrukturierungen. Die Antizipation des Wandels erfordert eine grundlegende Reform der aktuellen Grundsätze für Unternehmensführung (Corporate Governance), das die Interessen der Aktionäre an die erste Stelle setzt und in denen die Arbeitnehmer den Preis bezahlen (Verlust des Arbeitsplatzes, Verlust von Einkommen, Fähigkeiten, Möglichkeiten und oft der Gesundheit...). Erforderlich ist ein neues Konzept mit Beteiligung der relevanten Akteure, eine Vision von langlebigen, nachhaltigen Unternehmen, die Wachstum durch hohe Produktivität und hochwertige Arbeitsplätze schafft.

192. Der EGB fordert eine bessere Vorwegnahme des Wandels, um Arbeitsplatzverluste zu verhindern oder zu verringern, und angemessene Unterrichts- und Anhörungsrechte in der gesamten Zulieferkette. Die Kommission beabsichtigt ein Monitoring des „informellen Qualitätsrasters“, um die Notwendigkeit einer Revision bis 2016 zu überprüfen.

193. Demokratie kann nicht am Eingangstor von Unternehmen und nicht an Arbeitsplätzen haltmachen. Die Gewerkschaftsbewegung tritt für die Ausweitung der Demokratie auf Unternehmensentscheidungen ein. Der EGB muss Globalisierung und Europäisierung vermeiden, wenn dadurch die Demokratie in Unternehmen und am Arbeitsplatz unterlaufen wird.

194. Der EGB lehnt den Vorschlag für eine Richtlinie über Gesellschaften mit beschränkter Haftung mit einem einzigen Gesellschafter (Ein-Personen-Gesellschaft) ab, insbesondere die Bestimmungen, die eine Umgehung der Unternehmensmitbestimmung ermöglichen sowie den Verzicht auf Unterrichtung und Anhörung. Allgemein sind zu befürchten: Steuerumgehung, Abwesenheit von Arbeitnehmerrechten, Scheinselbständigkeit, das Entstehen von Briefkastenfirmen und nicht nachhaltige Unternehmensführung. im

Allgemeinen. Das unterstreicht die Notwendigkeit für ein gemeinsames europäisches Konzept für mehr Demokratie in der Arbeitswelt.

FORDERUNGEN UND VERPFLICHTUNGEN

Der EGB wird für mehr und bessere industrielle Beziehungen eintreten:

195. Kampf für die Verbesserung der Richtlinien zu Unterrichtung und Anhörung : Die EGB-Position und der zu beschreitende Weg sind in den Positionspapieren und Entschlüssen dargelegt, insbesondere in der Entschlüsselung des Exekutivausschusses vom 3.-4. Dezember 2013 als Ergänzung der am 23. Oktober 2013 angenommenen Entschlüsselung "Stärkung der Unterrichts-, Anhörungs- und Mitbestimmungsrechte für alle Arbeitnehmer"..

196. Förderung und Stärkung der Europäischen Betriebsräte und Vorbereitung der Überarbeitung und möglichen Revision der EBR-Richtlinie: Die Rolle der Europäischen Betriebsräte muss im Hinblick auf Ressourcen, von den Gewerkschaften gewählte Delegierte, Ausbildung der Mitglieder, Know-how und Berichterstattung gestärkt werden. Der EGB wird sich an der Berichterstattung über die Richtlinie beteiligen und wird eine eigene Untersuchung über die Arbeit der EBR in der Praxis, vor allem mit Blick auf Umstrukturierungen durchführen, in enger Zusammenarbeit mit den europäischen Gewerkschaftsverbänden und der Arbeitsgruppe des EGI, das sich mit der Partizipation der Arbeitnehmer befasst. Der EGB unterstreicht die Notwendigkeit stärkerer Sanktionen im Fall von Verstößen gegen die EBR-Richtlinie.

197. Eine gemeinsame Kampagne, mit den Europäischen Gewerkschaftsverbänden um mehr EBR in Unternehmen, die unter den Geltungsbereich der Richtlinie fallen, zu verhandeln und einzurichten.

198. Stärkung der Zusammenarbeit und Koordinierung der Unterrichtung, Anhörung und der Unternehmensmitbestimmung (soweit vorhanden) mit Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretern, Betriebsräten, EBR und Arbeitnehmervertretern in Unternehmensvorständen.

199. Intensive Bearbeitung der neuen Richtlinie über Rechte auf Information, Konsultation und Unternehmensmitbestimmung in europäischen Unternehmensformen, mit Unterstützung der EGB-Expertengruppe und dem EGI sowie dem Europäischen Kompetenzzentrum für Mitbestimmung (EWPC). Der EGB wird dabei sich vor allem auf die Defizite bei der in den bestehenden fragmentierten europäischen Grundsätzen für die Unternehmensführung (Corporate Governance) und das Europäische Gesellschaftsrecht konzentrieren.. Die EGB-Arbeitsgruppe, die mit diesem Thema befasst ist, wird dazu konkrete Vorschläge einbringen.

200. Der EGB wird für die Umsetzung des Richtlinienentwurfs kämpfen, der vorsieht, 40% der Sitze in Unternehmensvorständen für Frauen zu reservieren.

201. Der EGB wird eine Kampagne für die Verbesserung des Rechtsrahmens über die Antizipation des Wandels und die Umstrukturierung organisieren, mit dem Ziel, Rechte der Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter auszuweiten. Der EGB wird den Qualitätsraster für die Umstrukturierung evaluieren, der offensichtlich keine positiven Effekte erbracht hat. Der EGB wird Vorschläge für alle Ebenen und Instrumente, auch der Rechtsvorschriften, zu verbessern, um auf die Herausforderungen der Umstrukturierung zu reagieren.