



2021/2005(INI)

11.6.2021

ENTWURF EINES BERICHTS

über Demokratie am Arbeitsplatz: europäischer Rahmen für die
Mitbestimmungsrechte von Arbeitnehmern und Überarbeitung der Richtlinie
über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats
(2021/2005(INI))

Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

Berichterstatterin: Gabriele Bischoff

INHALT

	Seite
ENTWURF EINER ENTSCHLIESSUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS	3
BEGRÜNDUNG.....	12

ENTWURF EINER ENTSCHEIDUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS

zur Demokratie am Arbeitsplatz: europäischer Rahmen für die Mitbestimmungsrechte von Arbeitnehmern und Überarbeitung der Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats (2021/2005(INI))

Das Europäische Parlament,

- unter Hinweis auf Erwägung 4 der Präambel des Vertrags über die Europäische Union (EUV) zum Bekenntnis der Europäischen Union zur Demokratie,
- unter Hinweis auf Artikel 3 Absatz 3 EUV,
- gestützt auf Artikel 9 Absatz 151 und Artikel 153 Absatz 1 Buchstaben e und f des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union,
- unter Hinweis auf die Artikel 12, 27, 28, 30 und 31 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen¹,
- unter Hinweis auf die Richtlinie des Rates 2000/78/EG vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf²,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen³,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 2001/86/EG des Rates vom 8. Oktober 2001 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer⁴ und die Richtlinie 2003/72/EG des Rates vom 22. Juli 2003 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Genossenschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer⁵,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft⁶,
- unter Hinweis auf die Studie seiner Fachabteilung Bürgerrechte und konstitutionelle

¹ ABl. L 225 vom 12.8.1998, S. 16.

² ABl. L 303 vom 2.12.2000, S. 16.

³ ABl. L 82 vom 22.3.2001, S. 16.

⁴ ABl. L 294 vom 10.11.2001, S. 22.

⁵ ABl. L 207 vom 18.8.2003, S. 25.

⁶ ABl. L 80 vom 23.3.2002, S. 29.

Angelegenheiten vom Mai 2012 über die Beziehungen zwischen den Aufsichtsorganen von Unternehmen und der Unternehmensleitung, in der vorgeschlagen wird, die Richtlinie 2002/14/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft dahingehend zu ändern, dass auch Arbeitnehmervertreter in den Vorstandsetagen von Unternehmen vertreten sind,

- unter Hinweis auf die Richtlinie 2004/25/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 21. April 2004 betreffend Übernahmeangebote⁷,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 2005/56/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Oktober 2005 über die Verschmelzung von Kapitalgesellschaften aus verschiedenen Mitgliedstaaten⁸,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 2009/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates 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 Unternehmensgruppen⁹ (Richtlinie über einen Europäischen Betriebsrat),
- unter Hinweis auf die Bewertung des Europäischen Mehrwerts vom Januar 2021 mit dem Titel ‚European works councils (EWCs) – legislative-initiative procedure: revision of European Works Councils Directive‘ (Europäische Betriebsräte (EBR) - Verfahren der Rechtsetzungsinitiative: Überarbeitung der Richtlinie über einen Europäischen Betriebsrat)
- unter Hinweis auf die Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses vom 2. Dezember 2020 zum Thema Umstellung auf eine grüne und digitale Wirtschaft in Europa: nötige rechtliche Vorgaben und die Rolle der Sozialpartner und der Zivilgesellschaft“ zur kollaborativen Wirtschaft¹⁰,
- unter Hinweis auf die Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses vom 31. August 2020 zu einem EU-Rechtsrahmen zur Sicherung und Stärkung der Unterrichtung, Anhörung und Mitwirkung der Arbeitnehmer,
- unter Hinweis auf die Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses vom 17. Oktober 2018 über das Paket zum europäischen Gesellschaftsrecht¹¹,
- unter Hinweis auf die Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses vom 16. März 2016 zum Thema „Den Binnenmarkt weiter ausbauen: mehr Chancen für die Menschen und die Unternehmen“¹², worin zur stärkeren Beteiligung der Arbeitnehmer an der Unternehmensführung aufgerufen wird.

⁷ ABl. L 142 vom 30.4.2004, S. 12.

⁸ ABl. L 310 vom 25.11.2005, S. 1.

⁹ ABl. L 122 vom 16.5.2009, S. 28.

¹⁰ ABl. C 56 vom 16.2.2021, S. 10.

¹¹ ABl. C 62 vom 15.2.2019, S. 24.

¹² ABl. C 177 vom 18.5.2016, S. 1.

- unter Hinweis auf die Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses vom 20. März 2013 zur „Mitwirkung und Beteiligung der Arbeitnehmer als Grundpfeiler guter Unternehmensführung und ausbalancierter Wege aus der Krise“¹³,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 12. März 2009 zur Arbeitnehmermitbestimmung in Gesellschaften mit einem Europäischen Statut und anderen flankierenden Maßnahmen¹⁴,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 14. Juni 2012 zur Zukunft des europäischen Gesellschaftsrechts¹⁵,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 15. Januar 2013 mit Empfehlungen an die Kommission zu Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern, Antizipation und Management von Umstrukturierungen¹⁶,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 12. September 2013 zu den grenzüberschreitenden Kollektivverhandlungen und zum transnationalen sozialen Dialog¹⁷,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 17. Dezember 2020 zu einem starken sozialen Europa für gerechte Übergänge¹⁸,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 21. Januar 2021 zu der neuen europäischen Gleichstellungsstrategie¹⁹, in der eine dringende Beendigung des Stillstands im Rat gefordert wird, um den Vorschlag für eine Richtlinie zur Verbesserung des Gleichgewichts zwischen Männern und Frauen bei nicht geschäftsführenden Direktoren von börsennotierten Unternehmen und damit zusammenhängende Maßnahmen (COM(2012)0614) anzunehmen,
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 12. Dezember 2012 mit dem Titel „Aktionsplan: Europäisches Gesellschaftsrecht und Corporate Governance - ein moderner Rechtsrahmen für engagiertere Aktionäre und besser überlebensfähige Unternehmen“ (COM(2012)0740),
- unter Hinweis auf die Entschließung des Europäischen Gewerkschaftsbunds vom 22. Oktober 2014 zum Thema „Ein neuer Rahmen für mehr Demokratie bei der Arbeit“,
- unter Hinweis auf den Bericht der Europäischen Frauenlobby vom Februar 2012 mit dem Titel „Women on boards in Europe: from a snail’s pace to a giant leap? Progress, gaps and good practice“, (Frauen in europäischen Vorständen: vom Schneckentempo zum großen Sprung? Fortschritte, Lücken und bewährte Verfahren),

¹³ ABl. C 161 vom 6.6.2013, S. 35.

¹⁴ ABl. C 87 E vom 1.4.2010, S. 133.

¹⁵ ABl. C 332 E vom 15.11.2013, S. 78.

¹⁶ ABl. C 440 vom 30.12.2015, S. 23.

¹⁷ ABl. C 93 vom 9.3.2016, S. 161.

¹⁸ Angenommene Texte, P9_TA(2020)0371.

¹⁹ Angenommene Texte, P9_TA(2021)0025.

- unter Hinweis auf die Studie der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) vom Februar 2010 mit dem Titel „A comparative overview of terms and notions on employee participation“ (Eine vergleichende Übersicht der Begrifflichkeiten im Zusammenhang mit der Mitbestimmung),
 - unter Hinweis auf die IAO-Studie vom November 2018 zu Corporate Governance-Modellen: Aufbau, Vielfalt, Bewertung und Perspektiven,
 - unter Hinweis auf die G20/OECD-Grundsätze der Corporate Governance von 2015 und die Erklärung des Gewerkschaftlichen Beratungsausschusses bei der OECD vom 28. Mai 2021,
 - unter Hinweis auf die dritte Europäische Unternehmenserhebung von Eurofound vom 14. Dezember 2015 zur direkten und indirekten Mitarbeiterbeteiligung,
 - unter Hinweis auf Grundsätze 7 und 8 der europäischen Säule sozialer Rechte,
 - unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 4. März 2021 über den Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte (COM(2021)0102),
 - unter Hinweis auf die Erklärung von Porto und die Erklärung von Porto für soziales Engagement,
 - gestützt auf Artikel 54 seiner Geschäftsordnung,
 - unter Hinweis auf den Bericht des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten (A9-0000/2021),
- A. in der Erwägung, dass die Demokratie im Allgemeinen und die Demokratie am Arbeitsplatz im Besonderen Grundwerte der Europäischen Union sind und eine sehr solide Grundlage für die Stärkung der Resilienz und des Gesellschaftsvertrags Europas bilden; in der Erwägung, dass diese Grundwerte auch in der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer und in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union enthalten sind;
- B. in der Erwägung, dass die Stimme der Arbeitnehmer ein Schlüsselement des Europäischen Sozialmodells ist, dessen gemeinsames Erbe des sozialen Dialogs, der Beteiligung der Arbeitnehmer, der Kollektivverhandlungen, der Arbeitnehmervertretung in den Aufsichtsräten, der Vertretung im Bereich Gesundheit und Sicherheit und der Dreigliedrigkeit die Bausteine für eine vielfältige und sozial nachhaltige Zukunft sind;
- C. in der Erwägung, dass die Demokratie am Arbeitsplatz eine Schlüsselrolle bei der Stärkung der Menschenrechte am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft spielt, nicht zuletzt, wenn Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter aktiv in die Due-Diligence-Prozesse von Unternehmen einbezogen werden; in der Erwägung, dass mehr Demokratie am Arbeitsplatz ein wirksames Mittel wäre, um die Ungleichheiten am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft zu bekämpfen;
- D. in der Erwägung, dass die Beteiligung der Arbeitnehmer, die Tarifbindung und der

gewerkschaftliche Organisationsgrad in der gesamten EU rückläufig sind;

- E. in der Erwägung, dass Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter eine Schlüsselrolle bei der Abmilderung der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie am Arbeitsplatz gespielt haben, von der Einführung von Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit von Arbeitnehmern, insbesondere von Arbeitnehmern in systemrelevanten Funktionen an stark exponierten Arbeitsplätzen, bis hin zur Umsetzung von Programmen zur Erhaltung von Arbeitsplätzen wie Kurzarbeit und neuen Formen der Arbeitsorganisation wie Teleheimarbeit;
- F. in der Erwägung, dass eine nachhaltige Unternehmensführung und -kontrolle nur unter Einbeziehung der Mitarbeiter erreicht werden kann; in der Erwägung, dass das auf dem kurzfristigen „Shareholder-Value“-Prinzip basierende Wirtschaftsmodell in den vergangenen Krisen keine langfristigen Investitionen und keine angemessene Achtung der Menschenrechte und insbesondere der Beteiligungsrechte von Gewerkschaften und Arbeitnehmern gefördert hat²⁰;
- G. in der Erwägung, dass sich nachhaltige Unternehmen dadurch auszeichnen, dass sie über Mechanismen verfügen, um die Stimme der Arbeitnehmer zum Ausdruck zu bringen und die Interessen der Arbeitnehmer in strategische Entscheidungen einzubeziehen, die Auswirkungen auf die Belegschaft und ganze Gemeinden und Regionen haben²¹;
- H. in der Erwägung, dass Studien gezeigt haben, dass die Beteiligung der Arbeitnehmer die Produktivität, die Innovation, die Arbeitsorganisation, die Gleichstellung der Geschlechter, die Entscheidungsfindung und Alternativen zum krisenbedingten Beschäftigungsabbau verbessert²²;
- I. in der Erwägung, dass Arbeitnehmer nicht nur „Interessenträger“ von Unternehmen sind, sondern „konstituierende Parteien“ neben Aktionären und Managern; in der Erwägung, dass die Beteiligung der Arbeitnehmer in den Unternehmen ein wesentlicher Bestandteil eines pluralistischen Modells der Unternehmensführung und -kontrolle ist, das auf demokratischen Grundsätzen, Fairness und Effizienz beruht²³;
- J. in der Erwägung, dass die aktive Einbeziehung der Arbeitnehmer in die Entscheidungsprozesse der Unternehmen von entscheidender Bedeutung sein wird, um die schnellen, substanziellen und nachhaltigen politischen und strategischen Veränderungen zu gewährleisten, die durch den doppelten digitalen und grünen Übergang erforderlich sind, der enorme Veränderungen in der Arbeitswelt einleiten

²⁰ Rapp, M. S., Wolff, M., Udoieva, I., Hennig, J. C., 'Mitbestimmung im Aufsichtsrat und ihre Wirkung auf die Unternehmensführung', *Hans-Böckler-Stiftung*, Nr. 424, Juni 2019; Ernst & Young, *Study on directors' duties and sustainable corporate governance* (Studie über die Pflichten von Geschäftsführern und nachhaltige Corporate Governance), Juli 2020.

²¹ Ebd.

²² FitzRoy, F., Kraft, K., 'Co-determination, Efficiency and Productivity' (Mitbestimmung, Effizienz und Produktivität), *British Journal of Industrial Relations*, Band 43, Ausgabe 2, June 2005, S. 233-247; Kraft K., Stank J., Dewenter R., 'Co-determination and innovation' (Mitbestimmung und Innovation), *Cambridge Journal of Economics*, Band 35, Ausgabe 1, 2011, S. 145-172.

²³ IAO-Studie vom November 2018 zu Corporate Governance-Modellen: Aufbau, Vielfalt, Bewertung und Perspektiven.

wird;

- K. in der Erwägung, dass die Konferenz zur Zukunft Europas eine Gelegenheit bietet, den Krisenmodus zu überwinden und die Bürgerinnen und Bürger der EU in die Gestaltung ihrer Zukunft einzubeziehen und die Demokratie auf allen Ebenen zu stärken;

Beteiligung der Arbeitnehmer in Unternehmen

1. verweist auf das reichhaltige und ineinander greifende Netz der Arbeitnehmerbeteiligung an den Arbeitsplätzen in der gesamten Union, von Arbeitnehmern und Gewerkschaftsvertretern, die von und aus der Belegschaft auf lokaler Ebene gewählt werden, über standortübergreifende Betriebsräte in komplexeren Unternehmen bis hin zu speziellen Vertretungen für Gesundheit und Sicherheit und Arbeitnehmervertretungen in Aufsichtsräten und Vorständen von Unternehmen;
2. erkennt die unterschiedlichen rechtlichen Rahmenbedingungen für die Beteiligung von Arbeitnehmern auf Vorstandsebene in 18 EU-Mitgliedstaaten und Norwegen an; hebt hervor, dass der Umfang und die Intensität der Arbeitnehmerbeteiligung in den Vorstandsetagen der Unternehmen sehr unterschiedlich sind;
3. ist davon überzeugt, dass die Stimme der Arbeitnehmer ein wesentlicher Bestandteil der EU-Initiativen sein muss, um eine nachhaltige Unternehmensführung und -kontrolle und die Erfüllung der Sorgfaltspflicht im Bereich Menschenrechte sicherzustellen;
4. fordert die Kommission auf, die Vereinbarungen zwischen den europäischen Sozialpartnern sowohl auf branchenübergreifender als auch auf sektoraler Ebene zu respektieren und davon abzuweichen, trotz der gemeinsamen Forderung dieser Sozialpartner einseitig zu beschließen, diese Vereinbarungen nicht durch einen allgemein verbindlichen Beschluss des Rates umzusetzen;
5. stellt fest, dass das Statut der Europäischen Gesellschaft (*Societas Europaea* – SE) durch Schlupflöcher es Unternehmen ungewollt ermöglicht, nationale Vorschriften zu umgehen, insbesondere zur Arbeitnehmervertretung auf Vorstandsebene; bedauert die Tatsache, dass das Paket zum Gesellschaftsrecht von 2019²⁴ dazu dient, diese Mängel aufrechtzuerhalten, anstatt sie zu beheben; stellt fest, dass grenzüberschreitende Fusionen auch dazu genutzt werden, Vertretungsrechte zu umgehen; betont, dass Unternehmen komplexe Unternehmensstrukturen und Liefer- oder Subunternehmerketten nutzen, um Sozialstandards zu umgehen;
6. bedauert die Tatsache, dass im Paket zum Gesellschaftsrecht von 2019 versäumt wurde, einen hohen EU-Standard für die Unterrichtung, Anhörung und Vertretung der Arbeitnehmer auf Vorstandsebene in Fällen, in denen Unternehmen grenzüberschreitend umstrukturiert werden, angemessen zu definieren;
7. weist erneut darauf hin, dass mehrere EU-Rechtsakte, die die Rechte der Arbeitnehmer auf Vorstandsebene betreffen, keine Mindestanforderungen für die Vertretung auf Vorstandsebene in den verschiedenen Arten von europäischen Gesellschaften oder für

²⁴ Richtlinie (EU) 2019/2121 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. November 2019 in Bezug auf grenzüberschreitende Umwandlungen, Verschmelzungen und Spaltungen (ABl. L 321 vom 12.12.2019, S. 1).

Unternehmen festlegen, die die gesellschaftsrechtlichen Instrumente der EU nutzen, um grenzüberschreitende Unternehmensmobilität und rechtliche Umstrukturierungen wie grenzüberschreitende Fusionen, Umwandlungen und Spaltungen zu ermöglichen;

8. fordert die Kommission auf, die notwendigen Verbesserungen an den Rahmenregelungen für Europäische Gesellschaften und Europäische Genossenschaften sowie am Paket zum Gesellschaftsrecht vorzunehmen und die Richtlinie 2001/86/EG des Rates zu ändern, um EU-Mindestvorschriften für die Arbeitnehmervertretung in Aufsichtsräten einzuführen;
9. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die notwendigen Voraussetzungen und Anforderungen festzulegen, um sicherzustellen dass bis 2030 mindestens 80 % der EU-Unternehmen Vereinbarungen über die nachhaltige Unternehmensführung unterliegen²⁵; fordert zu diesem Zweck die Festlegung von mit den Arbeitnehmern abgestimmten Strategien zur positiven Beeinflussung der ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung durch Governance-Praktiken und Marktpräsenz, die Stärkung der Rolle der Direktoren bei der Verfolgung der langfristigen Interessen ihres Unternehmens, die Verbesserung der Rechenschaftspflicht der Direktoren im Hinblick auf die Integration der Nachhaltigkeit in die unternehmerische Entscheidungsfindung und die Förderung von Corporate-Governance-Praktiken, die zur Nachhaltigkeit des Unternehmens beitragen, einschließlich der Unternehmensberichterstattung, der Vorstandsvergütung, eines maximalen Verhältnisses zwischen Vorstandsvorsitzenden- und Arbeitnehmervergütung, der Zusammensetzung des Vorstands und der Einbeziehung der Interessenträger²⁶;
10. fordert die Kommission auf, ihre Zusage einzuhalten, ohne weitere Verzögerung eine Richtlinie über verbindliche menschenrechtliche Sorgfaltspflichten und verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln vorzulegen, die auch Arbeitnehmerrechte wie das Recht auf Koalitionsfreiheit und die Tarifautonomie, Gesundheit und Sicherheit, sozialen Schutz und Arbeitsbedingungen umfasst; betont, dass diese Richtlinie eine verpflichtende Sorgfaltsprüfung einführen sollte, die die Aktivitäten der Unternehmen und ihre Geschäftsbeziehungen, einschließlich der Liefer- und Untervergabeketten, abdeckt, und dass sie die vollständige Einbeziehung von Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretern während des gesamten Due-Diligence-Prozesses sicherstellen sollte;
11. ist davon überzeugt, dass die erfolgreiche und vertrauenswürdige Einführung und Überwachung neuer digitaler Technologien am Arbeitsplatz eine rechtzeitige und aufschlussreiche Unterrichtung und Anhörung von Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretern erfordert, um die volle Achtung ihrer Gesundheit, der Sicherheit, des Datenschutzes, der Gleichbehandlung und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz sicherzustellen und eine unzulässige Ausbeutung und Überwachung von Arbeitnehmern, insbesondere durch algorithmisches Management, zu verhindern; unterstreicht die Tatsache, dass Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter den notwendigen Zugang und die Mittel haben sollten, um digitale Technologie zu bewerten

²⁵ Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen vom 4. März 2021 zum Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte, SWD(2021)0046).

²⁶ Ebd.

und zu evaluieren;

Ein neuer Rahmen für Unterrichtung, Anhörung und Vertretung auf Vorstandsebene

12. betont die Notwendigkeit, alle relevanten EU-Gesetze zu stärken, durchzusetzen und zu konsolidieren, um sicherzustellen, dass die Unterrichtung und Anhörung ein integraler Bestandteil der Entscheidungsfindung in Unternehmen auf allen Ebenen sind;
13. betont, wie wichtig es ist, eine rechtzeitige und aufschlussreiche Unterrichtung und Anhörung in der gesamten EU sicherzustellen, bevor Entscheidungen über Politiken oder Maßnahmen mit grenzüberschreitenden Auswirkungen getroffen werden; betont, dass die Arbeitnehmersvertreter Zugang zum erforderlichen Fachwissen haben müssen, um die Auswirkungen dieser grenzüberschreitenden Politiken und Prozesse auf die Belegschaft zu beurteilen;
14. fordert, dass die EU sicherstellt, dass die Arbeitnehmer auch in den Vorständen von Unternehmen von europäischem Ausmaß vertreten sind, vor allem wenn diese Unternehmen die EU-Gesetzgebung zum Zwecke der grenzüberschreitenden Unternehmensumstrukturierung und Mobilität nutzen;
15. stellt fest, dass noch viel zu tun ist, um die Gleichstellung der Geschlechter in allen Aspekten der Beteiligung der Arbeitnehmer in der gesamten EU sicherzustellen;
16. fordert die Kommission auf, eine neue Rahmenrichtlinie zur Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung der Arbeitnehmer zu schaffen, die sich an die verschiedenen europäischen Gesellschaftsformen, einschließlich Subunternehmerketten und Franchiseunternehmen, sowie an Unternehmen, die Mobilitätsinstrumente für europäische Unternehmen nutzen, richtet, um Mindestnormen u. a. zur Vorwegnahme von Veränderungen und Umstrukturierungen insbesondere auf Unternehmensebene festzulegen;
17. betont, dass viele Unzulänglichkeiten im EU-Recht durch die Einführung von Schwellenwerten für einen EU-Mindeststandard bei der Vertretung auf Vorstandsebene unter dieser neuen Rahmenrichtlinie überwunden würden; ist zu diesem Zweck der Ansicht, dass die Arbeitnehmersvertreter die folgende Anzahl/den folgenden Anteil an Sitzen in den Vorständen haben sollten: 2 oder 3 Sitze in kleinen Unternehmen mit 50 bis 250 Mitarbeitern, ein Drittel aller Sitze in Unternehmen mit 250 bis 1 000 Mitarbeitern und die Hälfte aller Sitze in großen Unternehmen mit mehr als 1 000 Mitarbeitern (innerhalb des Unternehmens und seiner direkten oder indirekten Tochtergesellschaften);
18. weist darauf hin, dass die Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats Teil des Besitzstandes der Union zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer ist; äußert sich besorgt über Unzulänglichkeiten in der Ausgestaltung der Richtlinie, insbesondere bei der Durchsetzung von Unterrichtungs- und Anhörungsrechten;
19. fordert die Kommission auf, Unterrichtungs- und Anhörungsrechte zu gewährleisten, damit der Europäische Betriebsrat seine Stellungnahme abgeben kann, bevor die Anhörung auf der jeweiligen Ebene abgeschlossen ist; fordert die Kommission darüber

hinaus auf, den Zugang zur Justiz zu gewährleisten, Ausnahmen für alte, so genannte „freiwillige“ Vereinbarungen vor der Richtlinie nach mehr als 20 Jahren zu beenden, Sanktionen einzuführen, das Konzept des „transnationalen Charakters einer Angelegenheit“ zu konsolidieren und in die Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats aufzunehmen, den Missbrauch von Vertraulichkeitsregeln zu verhindern und eine effiziente Koordinierung von Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung auf lokaler, nationaler und EU-Ebene sicherzustellen;

o

o o

20. beauftragt seinen Präsidenten, diese Entschließung dem Rat und der Kommission zu übermitteln.

BEGRÜNDUNG

Die EU ist immer noch fest im Griff der Pandemie, die neue Herausforderungen und Unsicherheiten geschaffen sowie Trends beschleunigt und Probleme vertieft hat, die bereits vor der Pandemie bestanden. Arbeitsplätze und Arbeitnehmer müssen geschützt werden. Bestimmte Branchen und Regionen sind besonders stark betroffen, und eine schnelle und nachhaltige wirtschaftliche, soziale und politische Erholung ist notwendig. Dank innovativer Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung konnte zwar eine Massenarbeitslosigkeit verhindert werden, Restrukturierungen und Insolvenzen wurden dadurch aber möglicherweise nur verzögert.

Gleichzeitig mit dem Aufbau in Europa werden der europäische Grüne Deal und die Digitalisierung der Arbeit große Veränderungen mit sich bringen. Die Europäische Union strebt einen gerechten Wandel an, bei dem niemand zurückgelassen werden soll. Es sind jedoch neue Strategien und Maßnahmen erforderlich, um sicherzustellen, dass alle davon profitieren und nicht nur einige wenige.

Demokratie am Arbeitsplatz muss ein Schlüsselement dieser Strategie sein, damit die Arbeitnehmer eine Stimme haben und diesen Wandel mitgestalten und beeinflussen können, anstatt diesen Transformationsprozessen nur ausgesetzt zu sein. Dies wird entscheidend sein, um diese sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Herausforderungen zu gestalten und einen verantwortungsvollen und nachhaltigen Aufschwung für alle zu schaffen. Unternehmen, die die Mitarbeiterbeteiligung in vollem Umfang nutzen, integrieren fast doppelt so häufig Nachhaltigkeitsstrategien in ihre Managementrichtlinien wie Unternehmen ohne Beteiligung der Mitarbeiter.

Die EU ist nicht nur ein gemeinsamer Markt; sie ist eine Gemeinschaft mit Grundwerten und ist zu Recht stolz auf die einzigartige Leistung ihres Sozialmodells. Unterrichts-, Anhörungs- und Beteiligungsrechte verankern die entscheidende Rolle der Sozialpartner bei der Erreichung dieser Ziele. Dies spiegelt sich auch in den fast 40 verschiedenen EU-Richtlinien in den Bereichen Arbeitsrecht, Gesellschaftsrecht sowie Sicherheit und Gesundheitsschutz wider, die eine Beteiligung der Arbeitnehmer vorsehen.

Der Flickenteppich unterschiedlicher und teilweise widersprüchlicher Regelungen zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer und ihrer Vertretung in den obersten Leitungsorganen des Unternehmens führt nicht nur zu einem Mangel an Rechtssicherheit für alle beteiligten Akteure. Er bedeutet auch, dass mit jeder neuen Gesetzesinitiative, die die Rechte der Arbeitnehmer berührt, nur neue Schichten ähnlicher Regelungen hinzugefügt werden, ohne dass das Problem nachvollziehbar angegangen wird.

Um hier Abhilfe zu schaffen, sollte ein neuer EU-Rahmen für die Unterrichtung, Anhörung und Vertretung der Arbeitnehmer in den Vorstandsetagen ein umfassendes zusätzliches Rechtsinstrument sein, das eine horizontale Wirkung bei der Festlegung von Standards für die Beteiligung der Arbeitnehmer hat, auf die alle damit zusammenhängenden Rechtsvorschriften als gemeinsames Regelwerk mit gemeinsamen Verfahren und Standards verweisen würden. Ein neuer Rahmen sollte erneute Anstrengungen zur Einführung der notwendigen Verbesserungen des Rechtsrahmens für Europäische Betriebsräte beinhalten oder damit einhergehen.

Demokratie endet nicht am Arbeitsplatz. Mehr Demokratie am Arbeitsplatz verbindet die Debatte über die Zukunft der Arbeit mit der Debatte über die Zukunft der EU und die Stärkung der Demokratie in Europa.