



ANGENOMMENE TEXTE

P9_TA(2021)0508

Europäischer Rahmen für die Mitbestimmungsrechte von Arbeitnehmern und Überarbeitung der Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats

Entschließung des Europäischen Parlaments vom 16. Dezember 2021 zu 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,
- unter Hinweis auf die Artikel 9, Artikel 151 und Artikel 153 Absatz 1 Buchstaben e und f des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV),
- unter Hinweis auf die Artikel 12, 27, 28, 30 und 31 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden „Charta“),
- unter Hinweis auf die Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen,¹
- unter Hinweis auf die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf²,
- unter Hinweis auf den Vorschlag der Kommission vom 14. November 2012 für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften und über damit zusammenhängende Maßnahmen (Richtlinie über Frauen in Aufsichtsräten) (COM(2012)0614),
- unter Hinweis auf die Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der

¹ ABl. L 225 vom 12.8.1998, S. 16.

² ABl. L 303 vom 2.12.2000, S. 16.

ethnischen Herkunft¹,

- unter Hinweis auf die Verordnung (EU) Nr. 492/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. April 2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union²,
- 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 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

¹ ABl. L 180 vom 19.7.2000, S. 22.

² ABl. L 141 vom 27.5.2011, S. 1.

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.

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.

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 9. Juni 2021 zum Thema „Kein Grüner Deal ohne sozialen Deal“¹,
- 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“²,
- unter Hinweis auf die Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses vom 29. Oktober 2020 zum Thema „Sozialer Dialog als wichtiger Pfeiler wirtschaftlicher Nachhaltigkeit und Resilienz von Volkswirtschaften, unter Berücksichtigung des Einflusses lebendigen zivilgesellschaftlichen Dialogs in den Mitgliedstaaten“³,
- 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 zum Paket zum europäischen Gesellschaftsrechts⁴,
- 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“⁵, worin zur stärkeren Beteiligung der Arbeitnehmer an der Unternehmensführung aufgerufen wird,
- unter Hinweis auf die Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses vom 20. März 2013 zum Thema „Mitwirkung und Beteiligung der Arbeitnehmer als Grundpfeiler guter Unternehmensführung und ausbalancierter Wege aus der Krise“⁶,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 12. März 2009 zur Arbeitnehmermitbestimmung in Gesellschaften mit einem Europäischen Statut und anderen flankierenden Maßnahmen⁷,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 14. Juni 2012 zur Zukunft des europäischen

¹ ABl. C 341 vom 24.8.2021, S. 23.

² ABl. C 56 vom 16.2.2021, S. 10.

³ ABl. C 10 vom 11.1.2021, S. 14.

⁴ ABl. C 62 vom 15.2.2019, S. 24.

⁵ ABl. C 177 vom 18.5.2016, S. 1.

⁶ ABl. C 161 vom 6.6.2013, S. 35.

⁷ ABl. C 87 E vom 1.4.2010, S. 133.

Gesellschaftsrechts¹,

- unter Hinweis auf seine EntschlieÙung vom 15. Januar 2013 mit Empfehlungen an die Kommission zu Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern, Antizipation und Management von Umstrukturierungen²,
- unter Hinweis auf seine EntschlieÙung vom 12. September 2013 zu den grenzüberschreitenden Kollektivverhandlungen und zum transnationalen sozialen Dialog³,
- unter Hinweis auf seine EntschlieÙung vom 17. Dezember 2020 zu einem starken sozialen Europa für gerechte Übergänge⁴,
- unter Hinweis auf seine EntschlieÙung vom 21. Januar 2021 zu der EU-Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter⁵, in der eine dringende Beendigung des Stillstands im Rat gefordert wird, um den Vorschlag für eine Richtlinie zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften und über 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 EntschlieÙung des Europäischen Gewerkschaftsbunds vom 22. Oktober 2014 zum Thema „Ein neuer Rahmen für mehr Demokratie bei der Arbeit“,
- unter Hinweis auf den Standpunkt des Europäischen Gewerkschaftsbunds vom 9./10. Dezember 2020 zu einem neuen EU-Rahmen in den Bereichen Unterrichtung, Anhörung und Vertretung in Leitungsorganen für europäische Unternehmensformen und für Unternehmen, die die gesellschaftsrechtlichen Instrumente der EU zur Förderung der Unternehmensmobilität nutzen,
- unter Hinweis auf das Forschungsprojekt der Universität Löwen vom Mai 2016 mit dem Titel „European Works Councils on the Move: Management Perspectives on the Development of a Transnational Institution for Social Dialogue“ (Europäischer Betriebsrat in Bewegung: Managementperspektiven zur Entwicklung einer transnationalen Institution für den sozialen Dialog),
- unter Hinweis auf den Standpunkt des Europäischen Gewerkschaftsbunds vom 15./16. März 2017 zu einer modernen Richtlinie über den Europäischen Betriebsrat (EBR) im digitalen Zeitalter,
- 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

¹ ABl. C 332 E vom 15.11.2013, S. 78.

² ABl. C 440 vom 30.12.2015, S. 23.

³ ABl. C 93 vom 9.3.2016, S. 161.

⁴ ABl. C 445 vom 29.10.2021, S. 75.

⁵ ABl. C 456 vom 10.11.2021, S. 208.

- zum großen Sprung? Fortschritte, Lücken und bewährte Verfahren),
- 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 Arbeitnehmerbeteiligung),
 - 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 die vierte Europäische Unternehmenserhebung von Eurofound vom 13. Oktober 2020 zu dem Thema „Bewährte Verfahren am Arbeitsplatz, mit denen das Potenzial der Mitarbeiter freigesetzt wird“,
 - unter Hinweis auf Grundsätze 7 und 8 der europäischen Säule sozialer Rechte,
 - unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 4. März 2021 mit dem Titel „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 (A9-0331/2021),
- 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 sowie in der europäischen Säule enthalten sind; in der Erwägung, dass Arbeit eine wesentliche Tätigkeit ist, mit der der Gesellschaft Struktur verliehen wird und die nicht nur ein Mittel für den Lebensunterhalt, sondern auch für die persönliche Entwicklung und die Beziehung zur Gesellschaft ist; in der Erwägung, dass Maßnahmen erforderlich sind, um für eine ausgeglichene Verhandlungsposition von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu sorgen, was durch eine Stärkung der Demokratie am Arbeitsplatz erreicht werden kann;
- B. in der Erwägung, dass die Sozialpartnerschaft und die Kollektivverhandlungen zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern auf nationaler Ebene und der soziale Dialog auf EU-Ebene Schlüsselemente des europäischen Sozialmodells sind, deren gemeinsames Erbe des sozialen Dialogs, der Arbeitnehmerbeteiligung, der Kollektivverhandlungen, der Arbeitnehmervertretung in Leitungsgremien, der Vertretung im Bereich Gesundheit und Sicherheit und der Dreigliedrigkeit die Bausteine für eine vielfältige und wirtschaftlich, sozial und ökologisch nachhaltige

Zukunft sind;

- C. in der Erwägung, dass das regulatorische Umfeld der Union im Bereich des Arbeitsrechts und des Gesellschaftsrechts nach wie vor übermäßig fragmentiert ist, was zu einem Mangel an Rechtssicherheit in Bezug auf die geltenden Vorschriften und Rechte sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer führen könnte; in der Erwägung, dass es von wesentlicher Bedeutung ist, das Instrumentarium der Union in diesen Bereichen zu verstärken, indem eine ehrgeizige Rahmenrichtlinie eingeführt wird, mit der die geltenden Rechtsvorschriften gestrafft und vereinfacht und die Rechte der Arbeitnehmer, insbesondere das Recht auf Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung, gestärkt werden;
- D. in der Erwägung, dass der Demokratie am Arbeitsplatz eine Schlüsselrolle bei der Stärkung der Menschenrechte am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft zukommt, nicht zuletzt, wenn Arbeitnehmervertreter, einschließlich Gewerkschaften, aktiv in die Due-Diligence-Prozesse von Unternehmen einbezogen werden; in der Erwägung, dass mehr Demokratie am Arbeitsplatz in Verbindung mit mehr Transparenz ein wirksames Mittel wäre, um die Ungleichheiten am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft zu bekämpfen; in der Erwägung, dass durch Demokratie am Arbeitsplatz das Vertrauen in demokratische Werte gesteigert werden kann und Arbeitnehmer motiviert werden können, sich für eine demokratische Kultur und demokratische Verfahren einzusetzen;
- E. in der Erwägung, dass für die Förderung der Demokratie am Arbeitsplatz die Verteidigung und die Achtung verschiedener Sozial- und Arbeitsrechte und -grundsätze erforderlich sind, darunter das Recht auf Kollektivorganisation und Kollektivmaßnahmen; in der Erwägung, dass eine stark ausgeprägte Demokratie am Arbeitsplatz mit besseren Beschäftigungsverhältnissen, Stabilität, höheren Löhnen sowie einem besseren Gesundheitsschutz und einer höheren Sicherheit, auch in Bezug auf Belästigung am Arbeitsplatz, in Verbindung gebracht wird; in der Erwägung, dass soziale Gerechtigkeit und insbesondere die Demokratie am Arbeitsplatz in den internationalen und europäischen Menschenrechtsinstrumenten und -standards fest verankert sind; in der Erwägung, dass der soziale Fortschritt in Europa und in der Welt seit mehr als einem Jahrhundert durch die Demokratie am Arbeitsplatz geprägt werden; in der Erwägung, dass die IAO im Jahr 1919 in der festen Überzeugung gegründet wurde, dass universeller Frieden nur auf der Grundlage sozialer Gerechtigkeit zu erreichen ist¹; in der Erwägung, dass der soziale Dialog, Kollektivverhandlungen und die Arbeitnehmervertretung zu den grundlegenden Werten und Rechten der IAO gehören und in zahlreichen Übereinkommen und Empfehlungen der IAO²³ verankert sind; in der Erwägung, dass auch der Europarat die Demokratie am Arbeitsplatz zu seinen zentralen Werten zählt, wie dies in der Europäischen Menschenrechtskonvention²⁴ und der Europäischen Sozialcharta²⁵ zum Ausdruck kommt;
- F. in der Erwägung, dass die Vertretung und Beteiligung der Arbeitnehmer sowie die Tarifbindung von entscheidender Bedeutung für die ordnungsgemäße Umsetzung der Arbeitnehmerrechte und den Erfolg der Unternehmen sind; in der Erwägung, dass einer Mitteilung von Eurofound² zufolge im Jahr 2019 weniger als ein Drittel (31 %) der

¹ Siehe: Verfassung der IAO von 1919 und Erklärung der IAO von Philadelphia von 1944.

² <https://www.eurofound.europa.eu/news/news-articles/companies-capitalise-on-direct-employee-involvement-to-enhance-performance-and-well-being>

Unternehmen in der EU die regelmäßige direkte Beteiligung von Arbeitnehmern an organisatorischen Entscheidungen ermöglichte;

- G. in der Erwägung, dass gemäß den Grundsätzen der OECD und der G20 in Bezug auf die Unternehmensführung und -kontrolle aus dem Jahr 2015 das Beteiligungsrecht der Arbeitnehmer bei der Unternehmensführung und -kontrolle von den Gesetzen und Gepflogenheiten der einzelnen Länder abhängt und auch von einem Unternehmen zum anderen variieren kann;
- H. in der Erwägung, dass Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretern bei der Abmilderung der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie am Arbeitsplatz eine Schlüsselrolle zukam, angefangen bei 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;
- I. in der Erwägung, dass durch die COVID-19-Pandemie bereits bestehende geschlechtsspezifische Diskrepanzen auf dem Arbeitsmarkt verschärft wurden und das Geschlechtergefälle bei der Erwerbsbeteiligung vergrößert wurde; in der Erwägung, dass davon vor allem Branchen mit hohem Frauenanteil, niedriger Entlohnung und schlechten Arbeitsbedingungen betroffen sind, in denen zahlreiche Frauen an vorderster Front insbesondere als Angehörige der Gesundheitsberufe, Betreuungs-, Reinigungs- und Instandhaltungskräfte oder Hausangestellte tätig sind, wobei sie das Virus bekämpfen und häufig gleichzeitig während der Lockdowns die familiären Verpflichtungen bewältigen müssen;
- J. in der Erwägung, dass derzeit aufgrund der COVID-19-Krise eine beträchtliche Anzahl von Umstrukturierungsprozessen erfolgt; in der Erwägung, dass das Tempo und der Umfang der Unternehmensumstrukturierungen vor allem in bestimmten Branchen durch die einschneidenden Auswirkungen der Pandemie vorübergehend beschleunigt beziehungsweise vergrößert wurden; in der Erwägung, dass die Anhörung und Beteiligung der Arbeitnehmer sowie Kollektivverhandlungen von wesentlicher Bedeutung sind, wenn es darum geht, die positiven und negativen Auswirkungen der Umstrukturierung zu bewältigen; in der Erwägung, dass durch die technologischen Entwicklungen, den Übergang zu einer CO₂-armen Wirtschaft und die wirtschaftliche und soziale Erholung von der COVID-19-Pandemie die Möglichkeit geboten wird, Arbeitsplätze auf allen Ebenen auf Formen der Arbeitsorganisation mit hohem Engagement umzustellen; in der Erwägung, dass Eurostat zufolge im Jahr 2020 die Mitgliedstaaten mit gut entwickelten Systemen für die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern, Arbeitsvereinbarungen und Kurzarbeitsregelungen weitaus besser abschnitten als der EU-Durchschnitt und dass in diesen Mitgliedstaaten weit weniger Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz verloren haben;
- K. in der Erwägung, dass Forschungsergebnissen zufolge durch die Beteiligung am Arbeitsplatz zu mehr Leistung, Arbeitsplatzqualität und Wohlbefinden in Unternehmen beigetragen wird; in der Erwägung, dass Eurofound¹ zufolge im Jahr 2019 weniger als ein Drittel (31 %) der Unternehmen in der EU der 27 die regelmäßige direkte Beteiligung der Arbeitnehmer an organisatorischen Entscheidungen ermöglichte und dass die Intensität der Arbeitnehmerbeteiligung in der EU in den letzten zehn Jahren

¹ Europäische Unternehmenserhebung 2019.

abgenommen hat¹; in der Erwägung, dass mehr als die Hälfte der Betriebe in Schweden (56 %) und Dänemark (55 %) durch eine regelmäßige, stark einflussreiche direkte Beteiligung der Arbeitnehmer gekennzeichnet war; in der Erwägung, dass dies jedoch nur für etwa ein Fünftel der Betriebe in Polen (20 %) und den Niederlanden (21 %) zutrifft;

- L. in der Erwägung, dass eine nachhaltige Unternehmensführung und -kontrolle nur unter Einbeziehung der Mitarbeiter erreicht werden kann;
- M. in der Erwägung, dass laut der Studie der IAO vom Februar 2010 mit dem Titel „A comparative overview of terms and notions on employee participation“ (Ein vergleichender Überblick über Begriffe und Konzepte der Beteiligung der Arbeitnehmer) eine Vielzahl von Modellen für die Arbeitnehmerbeteiligung vorhanden sind und dass die Arbeitnehmer in einigen nationalen Systemen das Recht haben, ihre Vertreter in die Aufsichts- oder Leitungsgane von Unternehmen zu wählen;
- N. 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 Belange der Arbeitnehmer in strategische Entscheidungsfindungsprozesse einzubeziehen, die Auswirkungen auf die Belegschaft und ganze Gemeinden und Regionen haben²;
- O. in der Erwägung, dass in Studien aufgezeigt wurde, dass durch die Arbeitnehmerbeteiligung die Produktivität, der Einsatz der Arbeitnehmer, die Innovation und die Arbeitsorganisation verbessert, der Übergang zu einer CO₂-neutralen, klimaneutralen, ressourceneffizienten und kreislauforientierten Wirtschaft³ sowie die Gleichstellung der Geschlechter unterstützt, die Arbeitsabläufe und die Entscheidungsfindung aufgewertet und Alternativen zum krisenbedingten Beschäftigungsabbau geboten werden;
- P. in der Erwägung, dass in Entscheidungspositionen das geschlechtsspezifische Gefälle und das Lohngefälle nach wie vor bestehen, wodurch die uneingeschränkte Teilhabe von Frauen und ihr Beitrag zum wirtschaftlichen und sozialen Leben beeinträchtigt werden, sodass die Unterbeschäftigung von Frauen weiter auf einem hohen Niveau liegt, was schwerwiegende Auswirkungen auf die Gesellschaft und das Wirtschaftswachstum hat;
- Q. in der Erwägung, dass gemäß der Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses vom 17. Oktober 2018 zum Paket zum europäischen Gesellschaftsrecht im Einklang mit der Richtlinie 2009/38/EG die Rolle der

¹ Europäisches Gewerkschaftsinstitut: Benchmarking Working Europe 2020 – Covid-19 and the world of work: the impact of a pandemic, 2021.

² 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 and Young: Study on directors' duties and sustainable corporate governance, Juli 2020.

³ Leitlinien für einen gerechten Übergang zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften für alle, siehe https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_432859.pdf; Beschäftigungs- und sozialpolitische Entwicklungen in Europa 2021, siehe <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/e823d46f-e518-11eb-a1a5-01aa75ed71a1/language-en>

Europäischen Betriebsräte bei der Umwandlung großer Unternehmen gestärkt werden sollte;

- R. in der Erwägung, dass Arbeitnehmer nicht nur „Interessenträger“ von Unternehmen sind, sondern neben Aktionären und Managern „konstituierende Parteien“; 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 beruht¹;
- S. in der Erwägung, dass die aktive Einbeziehung der Arbeitnehmer in die Entscheidungsprozesse der Unternehmen von entscheidender Bedeutung sein wird, um für die schnellen, substanziellen und nachhaltigen politischen und strategischen Veränderungen zu sorgen, die aufgrund des grünen und digitalen Wandels erforderlich sind, durch den beträchtliche Veränderungen in der Arbeitswelt zu erwarten sind; in der Erwägung, dass dies auch zur Folge haben wird, dass die am stärksten gefährdeten Arbeitnehmer besser in den Prozess des Übergangs zu einer grünen und digitalen Wirtschaft einbezogen werden;
- T. in der Erwägung, dass der Aufbauplan Arbeitgebern und Arbeitnehmern eine beispiellose Chance für Innovationen bietet, um nachhaltige und digitale Investitionen und Projekte zu finanzieren; in der Erwägung, dass die rechtzeitige und wirksame Einbeziehung der Arbeitnehmer in die Programmplanung und die Durchführung dieser Projekte von wesentlicher Bedeutung ist, um ihre potenziellen transformativen Auswirkungen auf den Arbeitsplatz und die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern angemessen zu ermitteln, vorzusehen und zu bewältigen;
- U. in der Erwägung, dass durch die COVID-19-Pandemie gezeigt wurde, dass dringend eine viel breitere und stärkere Beteiligung der Sozialpartner erforderlich ist, insbesondere wenn der grüne und digitale Wandel hin zu einer nachhaltigen, fairen und sozialen Zukunft der EU verwirklicht werden soll;
- V. in der Erwägung, dass sich durch die Konferenz zur Zukunft Europas eine Gelegenheit bietet, den Krisenmodus zu überwinden und die Unionsbürgerinnen und Unionsbürger in die Gestaltung ihrer Zukunft einzubeziehen und dadurch die Demokratie auf allen Ebenen zu stärken;
- W. in der Erwägung, dass sechs von zehn Arbeitsplätzen in der EU auf kleine und mittlere Unternehmen (KMU) entfallen;

Arbeitnehmerbeteiligung in Unternehmen

1. weist auf das reichhaltige und ineinander greifende Netz der Arbeitnehmerbeteiligung an den Arbeitsplätzen in der gesamten Union hin, angefangen bei Arbeitnehmern und Arbeitnehmervertretern, einschließlich Gewerkschaften, die auf lokaler Ebene von und aus der Belegschaft gewählt werden, über standortübergreifende Betriebsräte in komplexeren Unternehmen bis hin zu speziellen Vertretungen für Gesundheit und Sicherheit sowie Arbeitnehmervertretungen in Aufsichtsräten und Vorständen von Unternehmen;
2. nimmt die unterschiedlichen rechtlichen Rahmenbedingungen für die Beteiligung von

¹ IAO-Studie vom November 2018 zu Corporate-Governance-Modellen: Aufbau, Vielfalt, Bewertung und Perspektiven.

Arbeitnehmern in Leitungsorganen in 18 EU-Mitgliedstaaten zur Kenntnis; hebt hervor, dass der Umfang und die Intensität der Arbeitnehmerbeteiligung in den Vorstandsetagen der Unternehmen sehr unterschiedlich sind; betont, dass sich der digitale und der grüne Wandel erheblich auf die Arbeitswelt auswirken und dass die widerstandsfähigeren und nachhaltigeren Unternehmen diejenigen sind, die über etablierte Systeme der Arbeitnehmerbeteiligung in Unternehmensangelegenheiten verfügen¹;

3. ist davon überzeugt, dass die Stimme der Arbeitnehmer ein wesentlicher Bestandteil der EU-Initiativen sein muss, um eine nachhaltige und demokratische Unternehmensführung und -kontrolle sowie die Erfüllung der Sorgfaltspflicht in den Bereichen Menschenrechte – auch in Verbindung mit Arbeit –, Klimawandel und Umwelt sicherzustellen und den Gebrauch unlauterer Praktiken, wie Ausbeutung von Arbeitskräften und unlauterer Wettbewerb im Binnenmarkt, gegebenenfalls auch vor dem Hintergrund von Artikel 154 AEUV zu verringern;
4. betont, wie wichtig es ist, die Bildungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen der EU und der Mitgliedstaaten, einschließlich der beruflichen Bildung, kontinuierlich zu verbessern, insbesondere um für alle Arbeitnehmer lebenslanges Lernen und Weiterbildung sowie die Weiter- und Neuqualifizierung sicherzustellen;
5. fordert die Kommission auf, sowohl branchenübergreifende als auch branchenspezifische Vereinbarungen zwischen den europäischen Sozialpartnern zu achten, wie es in den Verträgen festgelegt ist; hebt hervor, dass die Achtung der Vereinbarungen zwischen den europäischen Sozialpartnern auch darin besteht, dass den unterzeichnenden Parteien in den Angelegenheiten, die in Artikel 153 AEUV genannt werden, im Wege eines Beschlusses des Rates auf Vorschlag der Kommission die Durchführung übertragen wird;
6. stellt fest, dass es Unternehmen durch Schlupflöcher² im Statut der Europäischen Gesellschaft (Societas Europaea – SE) ungewollt ermöglicht werden kann, nationale Vorschriften, insbesondere zur Vertretung von Arbeitnehmern in Leitungsorganen, zu umgehen; bedauert, dass diese Unzulänglichkeiten durch das Paket zum Unternehmensrecht von 2019³ nicht behoben wurden; fordert die Kommission auf, unmittelbar nach der Umsetzung des Pakets durch die Mitgliedstaaten eine Evaluierung vorzunehmen, um die mutmaßlichen Schlupflöcher zu bewerten; weist darauf hin, dass der Binnenmarkt durch manche grenzüberschreitende Fusionen gestärkt werden kann,

¹ https://www.boeckler.de/pdf/mbf_praes_arguments_co_determination.pdf

² <https://www.etui.org/sites/default/files/R%2020121%20Conchon%20BLER%20in%20Europe%20DE%20WEB.pdf> Mit der derzeitigen Gestaltung des Rechtsrahmens für eine SE wird nicht zum Schutz der bereits bestehenden Rechte der Vertretung von Arbeitnehmern in Leitungsorganen beigetragen, sondern Unternehmen sogar die Möglichkeit geboten, die nationalen Rechte dieser Vertretung zu umgehen (Kluge und Stollt, 2011; Keller und Werner, 2010). Offenbar lässt sich das SE-Statut für drei potenzielle Umgehungsstrategien nutzen, nämlich der Vermeidung einer Arbeitnehmervertretung, dem „Einfrieren“ der Arbeitnehmervertretung und der Verringerung der den Arbeitnehmervertretern zugewiesenen Sitze, insbesondere wenn diese von externen Gewerkschaftern besetzt werden.

³ Richtlinie (EU) 2019/2121 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. November 2019 zur Änderung der Richtlinie (EU) 2017/1132 in Bezug auf grenzüberschreitende Umwandlungen, Verschmelzungen und Spaltungen (ABl. L 321 vom 12.12.2019, S. 1).

weil dadurch mehr Synergien zwischen europäischen Unternehmen entstehen, dass sie manchmal aber auch unlautere Praktiken zur Folge haben können, gegen die vorgegangen werden muss, und dass sie auch zur Umgehung der Arbeitnehmerrechte genutzt werden können; betont, dass komplexen Unternehmensstrukturen und Versorgungs- oder Untervergabeketten besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden muss, um für die Wahrung der Sozialstandards Sorge zu tragen;

7. betont, dass Arbeitnehmervertreter im Einklang mit der Verpflichtung gemäß Artikel 8 der Leiharbeitsrichtlinie¹, wonach das entleihende Unternehmen verpflichtet ist, den Arbeitnehmervertretungen Informationen über den Einsatz von Leiharbeitnehmern zur Verfügung zu stellen, das Recht haben müssen, über den Einsatz entsandter Arbeitnehmer in Untervergabeketten informiert zu werden und mit diesen Arbeitnehmern Kontakt aufzunehmen;
8. hebt hervor, dass in Erwägung 35 der Richtlinie (EU) 2019/2121² zur Änderung der Richtlinie (EU) 2017/1132 in Bezug auf grenzüberschreitende Umwandlungen, Verschmelzungen und Spaltungen erklärt wird, dass „[u]nter bestimmten Bedingungen [...] das Recht von Gesellschaften, ein grenzüberschreitendes Vorhaben vorzunehmen, zu missbräuchlichen oder betrügerischen Zwecken, wie etwa zur Umgehung der Rechte der Arbeitnehmer, Sozialversicherungszahlungen oder Steuerpflichten, oder zu kriminellen Zwecken benutzt werden [könnte]“; hält es in diesem Zusammenhang für wesentlich, für Fälle, in denen Unternehmen grenzüberschreitend umstrukturiert werden, ambitionierte EU-Mindeststandards für die Unterrichtung, Anhörung, Beteiligung und Vertretung der Arbeitnehmer in Leitungsorganen angemessen zu definieren; fordert die Kommission auf, im Zusammenhang mit der anstehenden Evaluierung der Richtlinie (EU) 2019/2121 das Bestehen bewährter Verfahren sowie die Ergebnisse von Untersuchungen und Auswertungen über die positiven sozioökonomischen Auswirkungen und Folgen der Arbeitnehmervertretung in den Gesellschaftsorganen zu berücksichtigen und zugleich geltende Richtlinien, die diese Frage betreffen und mit denen ein Beitrag zur Verbesserung der Unternehmensführung geleistet werden kann, zu ändern; fordert die Kommission auf, Initiativen auszuarbeiten, um die nationalen und unionsweiten Regelungen für die Arbeitnehmervertretung in den Gesellschaftsorganen in den verschiedenen EU-Mitgliedstaaten bekannter zu machen und das Wissen darüber zu verbessern sowie den Austausch über bewährte Verfahren zu fördern, und dabei die verschiedenen Formen der Arbeitnehmerbeteiligung und deren sozioökonomische Folgen auszuwerten;
9. weist erneut darauf hin, dass in mehreren Rechtsakten der Union, die die Rechte der Arbeitnehmer in Leitungsorganen betreffen, keine Mindestanforderungen für die Vertretung in Leitungsorganen in den verschiedenen Arten von europäischen Gesellschaften oder für Unternehmen festgelegt sind, die die gesellschaftsrechtlichen Instrumente der Union nutzen, um grenzüberschreitende Unternehmensmobilität und rechtliche Umstrukturierungen wie grenzüberschreitende Fusionen, Umwandlungen und

¹ Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit (ABl. L 327 vom 5.12.2008, S. 9).

² Richtlinie (EU) 2019/2121 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. November 2019 zur Änderung der Richtlinie (EU) 2017/1132 in Bezug auf grenzüberschreitende Umwandlungen, Verschmelzungen und Spaltungen (ABl. L 321 vom 12.12.2019, S. 1).

Spaltungen zu ermöglichen¹; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, dringend und entschieden Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass europäische Unternehmen die Rechte der Arbeitnehmer auf Unterrichtung Anhörung und Beteiligung achten und dementsprechend die geltenden unionsweiten und nationalen rechtlichen Verpflichtungen einhalten;

10. fordert die Kommission auf, die notwendigen Verbesserungen an den Rahmenregelungen für Europäische Gesellschaften und Europäische Genossenschaften sowie auf der Grundlage einer zeitnahen Evaluierung durch die Kommission am Paket zum Gesellschaftsrecht vorzunehmen und diese zu ändern, um EU-Mindestvorschriften für die Beteiligung und Vertretung der Arbeitnehmer in Leitungsorganen einzuführen, wobei auf ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern zu achten ist;
11. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die notwendigen Voraussetzungen und Anforderungen festzulegen, damit bis 2030 mindestens 80 % der Unternehmen in der EU Vereinbarungen über die nachhaltige Unternehmensführung unterliegen², und dabei den besonderen Verwaltungsaufwand für KMU zu berücksichtigen; fordert zu diesem Zweck die Festlegung von mit den Arbeitnehmern abgestimmten Strategien, um durch Corporate-Governance-Methoden und Marktpräsenz die ökologische, soziale und wirtschaftliche Entwicklung positiv zu beeinflussen, die Rolle der Direktoren bei der Verfolgung der langfristigen Interessen ihres Unternehmens zu stärken, die Rechenschaftspflicht der Direktoren im Hinblick auf die Integration der Nachhaltigkeit in die unternehmerische Entscheidungsfindung zu verbessern und Corporate-Governance-Methoden zu fördern, mit denen zur Nachhaltigkeit des Unternehmens beigetragen wird, unter anderem im Zusammenhang mit der Unternehmensberichterstattung, der Vorstandsvergütung, der Zusammensetzung des Vorstands und der Einbeziehung der Interessenträger³;
12. fordert die Kommission auf, ihre Zusage einzuhalten, ohne weitere Verzögerung eine Richtlinie über verbindliche ökologische und menschenrechtliche Sorgfaltspflichten und verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln vorzulegen, die auch Arbeitnehmerrechte wie das Recht auf Koalitionsfreiheit und die Tarifautonomie, Gesundheit und Sicherheit und Arbeitsbedingungen umfasst; betont, dass mit dieser Richtlinie verpflichtende Anforderungen bezüglich der Sorgfaltspflicht eingeführt werden sollten, die sich auf die Vorgänge und Aktivitäten der Unternehmen und ihre Geschäftsbeziehungen, einschließlich der Liefer- und Untervergabeketten, erstrecken, und dass damit die vollständige Einbeziehung von Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretern während des Due-Diligence-Prozesses, einschließlich des Entwicklungs- und Umsetzungsprozesses, sichergestellt werden sollte;
13. ist davon überzeugt, dass sich die Einführung digitaler Technologien am Arbeitsplatz positiv auswirken könnte, wenn sie in vertrauenswürdiger Weise durchgeführt und überwacht wird, wofür eine rechtzeitige und aussagekräftige Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmervertretern, einschließlich Gewerkschaften, erforderlich ist, damit Gesundheit und Sicherheit, der Datenschutz, die Gleichbehandlung, der

¹ <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/directive-on-cross-border-mobility-of-companies>

² Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen vom 4. März 2021 zum Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte (SWD(2021)0046).

³ Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen vom 4. März 2021 zum Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte (SWD(2021)0046).

Beschäftigungsschutz, der Sozialschutz und das Wohlbefindens am Arbeitsplatz in vollem Umfang geachtet und eine unzulässige Ausbeutung und Überwachung von Arbeitnehmern sowie Diskriminierung und Stigmatisierung, insbesondere durch algorithmisches Management, verhindert werden; hebt hervor, dass Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter den notwendigen Zugang und die Mittel haben sollten, um digitale Technologien vor ihrer Einführung zu bewerten und zu evaluieren; betont, dass durch neue digitale Technologien und künstliche Intelligenz bestehende Diskriminierung und gesellschaftliche Vorurteile nicht repliziert werden sollten, sondern dass dadurch zur sozialen Inklusion und Teilhabe unterschiedlicher Gruppen beigetragen werden sollte; betont, dass der Grundsatz der standardmäßigen Ethik während des gesamten Lebenszyklus der digitalen Technologien angewandt werden muss, um ihr volles Potenzial unter Vermeidung von Vorurteilen auszuschöpfen; betont, dass Strukturen des sozialen Dialogs, branchenspezifische Tarifverhandlungen, die Unterrichtung von Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretern sowie deren Anhörung und Beteiligung entscheidend dafür sind, dass Arbeitnehmer die notwendige Unterstützung erhalten, damit sie die Einführung digitaler Technologien am Arbeitsplatz und deren Überwachung durch die Sozialpartner besser umsetzen und dabei mitwirken können;

14. vertritt die Auffassung, dass es sich beim Recht der Arbeitnehmer auf Organisation, gewerkschaftliche Vertretung, Vereinigungsfreiheit und einen kollektiven Ruf nach Reformen an ihren Arbeitsplätzen um grundlegende Aspekte des europäischen Projekts und um Kerngrundsätze des Sozialmodells handelt, die von den Unionsorganen bekräftigt und rechtlich anerkannt werden; ist darüber besorgt, dass einige Arbeitnehmer, die in neuen Arbeitsformen beschäftigt sind, am Arbeitsplatz keine wirksamen Vertretungs- und Beteiligungsrechte in Anspruch nehmen können; bedauert, dass dies insbesondere auf Branchen zutrifft, in denen Frauen die Mehrheit der Arbeitnehmer stellen¹; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten erneut auf, dafür Sorge zu tragen, dass Arbeitnehmer in allen Beschäftigungsformen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Beteiligung am Arbeitsplatz haben; fordert die Kommission auf, die Maßnahmen der Mitgliedstaaten zu ergänzen, um die Arbeitnehmer bei der Ausübung ihres Rechts auf Vereinigungsfreiheit und Beteiligung am Arbeitsplatz zu schützen;
15. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, sich zusammen mit den Sozialpartnern dafür einzusetzen, bis 2030 in den nationalen Systemen, in denen gesetzliche und sozialpartnerschaftliche Regelungen für Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen kombiniert werden, eine Tarifbindung von 90 % zu erreichen; betont, dass mit Tarifverhandlungen ein Beitrag zur sozialen Marktwirtschaft geleistet wird, wie dies im Vertrag von Lissabon angestrebt wird; bekräftigt, dass die EU-Verträge, mit denen die Autonomie der Sozialpartner ausdrücklich geschützt wird, und die in einigen Mitgliedstaaten bestehenden Selbstregulierungssysteme geschützt werden müssen, damit die Sozialpartner für eine unabhängige Regulierung sorgen können, wodurch eine weitreichende Legitimität und Fortschritte im Hinblick auf die Abdeckung durch Tarifverträge sichergestellt werden; fordert die Mitgliedstaaten auf, einzelstaatliche Rechtsvorschriften, durch die Tarifverhandlungen behindert werden, abzuschaffen und hierfür u. a. Gewerkschaften den Zugang zu Arbeitsstätten zu ermöglichen, damit die Arbeitnehmer sich organisieren können;

¹ [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/662491/IPOL_STU\(2020\)662491_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/662491/IPOL_STU(2020)662491_EN.pdf)

16. betont, dass sich Reformen in den Mitgliedstaaten nicht negativ auf Tarifverhandlungen auswirken dürfen, die auf Branchenebene gefördert werden müssen, u. a. durch die Unterstützung des Kapazitätsaufbaus bei den Sozialpartnern; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten nachdrücklich auf, die Sozialpartner in vollem Umfang in die Politikgestaltung der EU einzubeziehen; betont, dass mit Arbeitsmarktreformen auf nationaler Ebene ein Beitrag zur Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte geleistet werden muss, darunter Grundsatz Nr. 8 zum sozialen Dialog und zur Einbeziehung der Beschäftigten, zu Tarifverhandlungen und der Wahrung der Autonomie der Sozialpartner sowie zum Recht auf Kollektivmaßnahmen und auf rechtzeitige Unterrichtung und Anhörung bei Übergang, Umstrukturierung und Fusion von Unternehmen und bei Massenentlassungen; fordert die Kommission auf, die Arbeitsmarktreformen in den nationalen Aufbau- und Resilienzplänen zu diesen spezifischen Aspekten zu analysieren;

Ein neuer Rahmen für Unterrichtung, Anhörung und Vertretung in Leitungsorganen

17. betont, dass alle einschlägigen Rechtsvorschriften der Union konsequent durchgesetzt, evaluiert und gegebenenfalls auf der Grundlage dieser Evaluierung gestärkt und konsolidiert werden müssen, damit die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer zu einem integralen Bestandteil der Entscheidungsfindung in Unternehmen wird und auf allen maßgeblichen Ebenen der Unternehmen umgesetzt wird;
18. betont, wie wichtig es ist, in der gesamten EU sicherzustellen, dass eine rechtzeitige und aussagekräftige Unterrichtung und Anhörung stattfindet, bevor Managemententscheidungen getroffen werden, die potenzielle Auswirkungen auf die Arbeitnehmer, die Beschäftigung und die Arbeitsbedingungen sowie auf Strategien oder Maßnahmen, insbesondere mit grenzüberschreitenden Folgen, haben; betont, dass die Arbeitnehmervertreter, einschließlich Gewerkschaften, Zugang zum erforderlichen Fachwissen und zu den Unterlagen, die den Managemententscheidungen zugrunde liegen, haben müssen, um die Auswirkungen dieser grenzüberschreitenden Maßnahmen und Prozesse auf die Belegschaft zu beurteilen und Alternativen vorzuschlagen; betont, dass über diese Alternativen ein echter Dialog zwischen Gewerkschaften, Arbeitnehmervertretern und der Unternehmensleitung geführt werden muss;
19. hebt hervor, wie wichtig es ist, dass sich die Arbeitnehmervertreter und insbesondere die Europäischen Betriebsräte nach ordnungsgemäßer Unterrichtung und Anhörung substantiell an der Planung und Umsetzung von länderübergreifenden Vorhaben mit wesentlichen Auswirkungen auf die Interessen der Arbeitnehmer beteiligen; betont, dass dazu Vorhaben gehören, die für die europäischen Arbeitnehmer hinsichtlich der Reichweite ihrer möglichen Auswirkungen von Belang sind oder die die Verlagerung von Tätigkeiten zwischen Mitgliedstaaten betreffen; betont, dass der EBR insbesondere in Angelegenheiten unterrichtet und angehört werden muss, die mit der aktuellen Lage und möglichen Trends im Hinblick auf die Beschäftigung und Investitionen sowie mit wesentlichen Änderungen der Organisation, der Einführung neuer Arbeits- oder Fertigungsverfahren, Verlagerungen der Produktion, Fusionen, Verkleinerungen oder Schließungen von Unternehmen, Betrieben oder wichtigen Teilen dieser Einheiten und mit Massenentlassungen im Zusammenhang stehen; betont außerdem, dass durch das Engagement des EBR eine Unternehmenskultur und Zusammenhalt entwickelt und gefördert werden können und dass sich die Arbeitnehmervertreter an der Ausarbeitung von Sozialplänen beteiligen sollten, um bei Veränderungen, die sich auf Arbeitnehmer auswirken und zu Entlassungen führen können, mitzubestimmen; ist der Auffassung, dass es wesentlich ist, die Europäischen Betriebsräte unter Berücksichtigung der

unterschiedlichen Systeme für die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern in den Mitgliedstaaten zu stärken;

20. stellt fest, dass zwischen den EU-Mitgliedstaaten weiterhin Unterschiede in Bezug auf Qualität, Zeitpunkt und Wirksamkeit der Unterrichtung und Anhörung vor dem Treffen von Unternehmensentscheidungen bestehen und dass Umstrukturierungsprozesse in Europa auf unterschiedliche Weise durchgeführt werden; stellt fest, dass sich der Dialog über Alternativen zu Entlassungen und Betriebsschließungen je nach EU-Mitgliedstaat unterscheidet; weist darauf hin, dass es bereits 2013 einen Rechtsrahmen¹ für die Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern sowie für die Antizipation und das Management von Umstrukturierungen vorgeschlagen hat, um Umstrukturierungen nachhaltig und integrativ zu gestalten und keinen Arbeitnehmer zurückzulassen; vertritt die Auffassung, dass eine kohärente EU-Strategie wesentlich ist, um Unternehmen und Arbeitnehmer in die Lage zu versetzen, einen fairen grünen und digitalen Wandel zu bewältigen;
21. betont, dass dem Recht der Arbeitnehmer auf Unterrichtung und Anhörung stets zeitnah nachgekommen werden muss und dass sich dieses Recht auf die möglichen quantitativen und qualitativen Auswirkungen auf die Beschäftigung und die Arbeitsbedingungen sowie auf die Änderungen infolge digitaler Technologien und Anwendungen zur Verbesserung bestehender Geschäftsprozesse und der Mitarbeiterproduktivität beziehen sollte; weist darauf hin, dass die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer sowie ihre Vertretung in Leitungsorganen wirksame Instrumente für die Durchsetzung der Arbeitnehmerrechte sind;
22. fordert die EU auf, dafür Sorge zu tragen, dass die Arbeitnehmer auch in den Leitungsorganen von Unternehmen vertreten sind, die die Rechtsvorschriften der Union² zum Zwecke der grenzüberschreitenden Unternehmensumstrukturierung und Mobilität nutzen; betont, dass Frauen und Männer in den Leitungsorganen ausgewogen vertreten sein müssen, sowohl was die Sitze der Arbeitnehmer als auch was das Leitungsorgan insgesamt betrifft; bekräftigt seine Forderung an den Rat, die Richtlinie über Frauen in Aufsichtsräten nicht länger zu blockieren und dem Umstand Rechnung zu tragen, dass zur Verwirklichung partizipativer Arbeitsplätze die Gleichstellung der Geschlechter auf allen Ebenen sichergestellt werden muss;
23. stellt fest, dass noch viel zu tun ist, um in allen Aspekten der Beteiligung der Arbeitnehmer in der gesamten EU die Gleichstellung der Geschlechter und die Chancengleichheit sowie die angemessene Vertretung von Mitarbeitern mit Behinderungen sicherzustellen; stellt fest, dass die anhaltende geschlechtsspezifische Diskrepanz auch darin zum Ausdruck kommt, dass Frauen nur begrenzt Zugang zu Führungspositionen und repräsentativen Funktionen am Arbeitsplatz haben; bekräftigt, dass die Gleichstellung der Geschlechter und die Vielfalt in den Leitungsorganen ein grundlegendes Prinzip der Demokratie darstellen, das positive Auswirkungen auf die Wirtschaft hat; fordert, dass in Abstimmung mit den Sozialpartnern weitere Maßnahmen eingeführt werden, um für eine ausgewogene Vertretung und die Gleichstellung der Geschlechter zu sorgen; weist darauf hin, dass mit Geschlechterquoten dazu beigetragen wird, in allen Entscheidungsgremien mehr Vielfalt, Geschlechtergleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen;

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:52013IP0005>

² Richtlinie (EU) 2019/2121, Richtlinie 2001/86/EG und Richtlinie 2003/72/EG.

24. ist der Auffassung, dass Unternehmen im Hinblick auf die Vielfalt und die Gleichstellung der Geschlechter, u. a. bei der Lohngleichheit, Fortschritte erzielen müssen; fordert den Rat mit Nachdruck auf, bei der Richtlinie über Frauen in Aufsichtsräten Fortschritte zu erzielen; fordert, dass sowohl in privaten als auch in öffentlichen Unternehmen eine Quote von 40 % für nicht geschäftsführende und geschäftsführende Leitungsorgane (unabhängig voneinander betrachtet) eingeführt wird, wozu die nationalen Rechtsvorschriften allmählich angepasst werden sollten;
25. fordert die Kommission auf, die Prioritäten der EU-Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020–2025 weiterzuverfolgen und insbesondere dafür zu sorgen, dass der Vorschlag für eine Richtlinie zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften und über damit zusammenhängende Maßnahmen im Rat nicht länger blockiert wird;
26. fordert die Kommission auf, nach ihrer vorgesehenen Folgenabschätzung und in Abstimmung mit den Sozialpartnern eine neue Rahmenrichtlinie zur Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung der Arbeitnehmer einzuführen, die auf europäische Gesellschaften sowie auf Unternehmen, die Mobilitätsinstrumente für europäische Unternehmen nutzen, abgestimmt ist, um insbesondere auf Unternehmensebene Mindestnormen u. a. zur Vorwegnahme von Veränderungen – etwa in Bezug auf Maßnahmen gegen den Klimawandel –, des digitalen Wandels und von Umstrukturierungen festzulegen;
27. betont, dass einige Unzulänglichkeiten in den Rechtsvorschriften der Union überwunden werden könnten, indem mit dieser neuen Rahmenrichtlinie Schwellenwerte für einen EU-Mindeststandard bei der Vertretung in Leitungsorganen eingeführt würden; ist in diesem Sinne der Auffassung, dass die Anzahl/der Anteil an Sitzen der Arbeitnehmervertreter in Leitungsgremien von der Anzahl der Mitarbeiter im Unternehmen und in seinen Tochtergesellschaften abhängig gemacht werden sollte, angefangen bei einer kleinen Anzahl von Sitzen bis hin zur Parität;
28. weist darauf hin, dass die Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats Teil des Besitzstandes der Union zum Recht der Arbeitnehmer auf Beteiligung, Unterrichtung und Anhörung ist; erklärt sich über Unzulänglichkeiten in der Ausgestaltung der Richtlinie besorgt, insbesondere in Bezug auf die Durchsetzung und Wirksamkeit der Rechte auf Unterrichtung und Anhörung, und bedauert, dass 2008 die Gelegenheit versäumt wurde, die Richtlinie weiterzuentwickeln und wesentlich zu verbessern;
29. betont, dass das Bewusstsein der Arbeitnehmer und des Managements für die EBR geschärft werden muss; betont, dass die EBR einzigartige transnationale Gremien¹ sind, die eingerichtet werden, um Mitarbeiter zu unterrichten und anzuhören sowie um eine Unternehmensidentität aufzubauen und zu fördern, und die vom Umfang oder von der Intensität der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern und von den politischen Rahmenbedingungen beeinflusst werden; bedauert, dass die finanziellen und materiellen

¹ <https://www.eurofound.europa.eu/de/node/52251>: Europäische Betriebsräte (EBR) sind ständige Gremien, durch die in europäischen Unternehmen und europäischen Unternehmensgruppen die Unterrichtung und Anhörung von Mitarbeitern ermöglicht wird, wie es in der Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats von 1994 vorgesehen ist.

Mittel, die erforderlich sind, damit die EBR ihre Aufgaben in angemessener Weise wahrnehmen können, von der Unternehmensleitung nicht immer bereitgestellt werden; fordert die Kommission auf zu sondieren, welche Maßnahmen erforderlich sind, um die Beteiligung von Arbeitnehmern und die Durchsetzung der Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats zu verbessern, und gegebenenfalls eine Überarbeitung der Richtlinie vorzuschlagen, um das Recht der Arbeitnehmervertreter auf Unterrichtung und Anhörung, insbesondere im Zuge von Umstrukturierungen, zu stärken;

30. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die Stärkung der Unterrichts- und Anhörungsrechte zu fördern, damit Stellungnahmen des EBR bei Unternehmensentscheidungen berücksichtigt und abgegeben werden, bevor die Anhörung auf der jeweiligen Ebene abgeschlossen ist und bevor die Leitungsorgane eine Entscheidung getroffen haben; fordert außerdem die Kommission auf, die Durchsetzungsmechanismen zu stärken, und fordert die Mitgliedstaaten auf, für besondere Verhandlungsgremien und für die EBR einen wirksamen Zugang zur Justiz sicherzustellen und wirksame, abschreckende und verhältnismäßige Strafen einzuführen, um für die Einhaltung der Vorschriften zu sorgen, nach mehr als 20 Jahren die Ausnahmen für alte, „freiwillige“ Vereinbarungen aus der Zeit vor der Richtlinie zu beenden, den Begriff „transnationaler Charakter einer Angelegenheit“ im Zusammenhang mit der Richtlinie über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats genauer zu bestimmen, den Missbrauch von Vertraulichkeitsregeln als Mittel zur Einschränkung des Zugangs zu Informationen und der wirksamen Beteiligung zu verhindern, die subsidiären Vorschriften zu verschärfen und eine effiziente Koordinierung von Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung auf lokaler, nationaler und EU-Ebene sicherzustellen;

o

o o

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