

IndustriAll Europe fordert die EU auf, so schnell wie möglich dafür zu sorgen, dass Demokratie am Arbeitsplatz ein wirksames Recht wird

Erklärung des Unternehmenspolitischen Ausschusses von industriAll European Trade Union

Brüssel, 9. November 2017

Seit Verabschiedung der Neufassung der EBR-Richtlinie im Jahr 2009 wurde auf europäischer Ebene keine neue substanzielle oder rechtsverbindliche Initiative ergriffen, um Fortschritte in Richtung einer echten Demokratie am Arbeitsplatz zu erzielen. Im Anschluss an seine Sitzung am 26./27. Oktober 2017 in Frankfurt am Main bedauert der Unternehmenspolitische Ausschuss von industriAll European Trade Union die jahrelangen mangelnden Ambitionen der Europäischen Kommission. Die Kommission ignoriert dabei die dringende Notwendigkeit für Millionen europäischer ArbeitnehmerInnen und ihrer Vertreter sicherzustellen, dass ihre Rechte auf Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung an Entscheidungsprozessen in den Unternehmen ordnungsgemäß durchgesetzt und gestärkt werden.

IndustriAll Europe setzt sich für ein Model sozialer Demokratie am Arbeitsplatz ein, das den Beschäftigten sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene ein starkes Mitspracherecht in Bezug auf die Unternehmensstrategie gibt. Dieses fördert die langfristige Nachhaltigkeit der Unternehmen sowie die sozial verantwortungsvolle Antizipation und Bewältigung des Wandels in multinationalen Unternehmen. Das Recht auf Unterrichtung, Anhörung und Unternehmensmitbestimmung in Bezug auf geplante Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Zukunft ihres Unternehmens, ihre Arbeit, ihre Beschäftigung und ihr Leben haben können, ist ein grundlegendes Arbeitnehmerrecht, das in einer Reihe von EU-Rechtsvorschriften verankert ist.

Die Beteiligung der ArbeitnehmerInnen bleibt jedoch allzu oft eine reine Formalität und hat nur begrenzte Auswirkungen, da Arbeitnehmervertreter, insbesondere im Falle einer transnationalen Unternehmensumstrukturierung, vor vollendete Tatsachen gestellt werden. Da multinationale Unternehmen die nationalen Grenzen ignorieren und zunehmend einen inkohärenten sozialen und fiskalischen Besitzstand der EU sowie Lücken im europäischen Arbeits- und Gesellschaftsrecht ausnutzen können, stehen die Beschäftigten in einem Wettbewerb untereinander, anstatt von europaweiten Sozialstandards zu profitieren. Die Einhaltung von Wort und Geist der EU-Rechtsvorschriften ist nicht immer gewährleistet, und auch die Sanktionen sind nicht wirksam und abschreckend genug, um sicherzustellen, dass die Vorschriften tatsächlich eingehalten werden.

IndustriAll Europe hat immer wieder darauf hingewiesen, dass die bestehenden Rechte auf Information, Konsultation und Beteiligung unbedingt wirksamer sein müssen und die praktische Umsetzung entsprechendes EU-Recht verbessert werden muss. Angesichts der enormen Herausforderungen, mit denen sich die europäischen Beschäftigten und Unternehmen konfrontiert sehen, ist dies noch dringender

geworden: sei es der Übergang zu einer digitalen, ökologisch nachhaltigen Wirtschaft, alternde Belegschaften, der ständig zunehmende Druck durch eine schlecht regulierte Globalisierung oder die politischen Unsicherheiten, die sich aus dem Wiedererstarken nationalistischer und regionalistischer Bewegungen ergeben.

In beispiellos turbulenten Zeiten bleibt die Untätigkeit der Europäischen Kommission unerklärlich. Die unzulässige Verzögerung bei der Veröffentlichung ihrer REFIT-Bewertung der EBR-Richtlinie (die im Juni 2016 erfolgen sollte) sowie ihres Berichts über die Anwendung des EU-Qualitätsrahmens für die Antizipation des Wandels und von Restrukturierungen (auch 2016 fällig) verhindert jegliche Debatte über Verbesserungsvorschläge im Vorfeld. Das Zeitfenster für substanzielle Initiativen vor den bevorstehenden Wahlen zum Europäischen Parlament (und der Ernennung einer neuen Kommission) ist kurz, nicht zuletzt, weil auch das Arbeitsprogramm der Kommission für das Jahr 2018 das Thema Beteiligung der Arbeitnehmer nicht einmal ansatzweise umfasst. Von der vorgeschlagenen europäischen Säule der sozialen Rechte kann auch keine „Rettung“ erwartet werden. Es wird nicht nur eine restriktive Sichtweise in Bezug auf Arbeitnehmerbeteiligung vertreten (Unternehmensmitbestimmungsrechte werden nicht erwähnt, wichtige Teile verwandter EU-Rechtsvorschriften wie die Richtlinie über das Statut der Europäischen Gesellschaft werden außer Acht gelassen), es ist auch keine Gesetzesinitiative zur Stärkung bestehender Rechte vorgesehen. Die Kommission schlägt allenfalls vor, einen Leitfaden zur EBR-Richtlinie zu veröffentlichen. Aufgrund der in mehr als 30 Jahren gesammelten praktischen Erfahrung bei der Unterstützung von 560 EBRs kann industriAll Europe sagen, dass Richtlinien und andere weiche Maßnahmen nicht mehr ausreichen. Es sind rechtlich verbindliche Verbesserungen erforderlich, um die Mitwirkungsrechte der ArbeitnehmerInnen, die sich aus den EU-Rechtsvorschriften ergeben, wirksam und effizient auszugestalten.

Ohne tatsächliche Demokratie am Arbeitsplatz gibt kein „vereinteres, stärkeres und demokratischeres Europa“, um die Worte von Kommissionspräsident Juncker zu wiederholen.

IndustriAll Europe fordert die EU-Institutionen daher auf, so zügig wie möglich zu gewährleisten, dass die Beteiligung der ArbeitnehmerInnen an Entscheidungsfindungsprozessen innerhalb der Unternehmen ein wirksames Recht wird und damit den Forderungen der europäischen Gewerkschaften nach einer besseren Richtlinie zu entsprechen (siehe [ETUC position paper adopted in March 2017](#)). Darüber hinaus fordern industriAll Europe und ihre Mitgliedsorganisationen die europäischen Entscheidungsträger dazu auf, sich für ein hohes Maß der Beteiligung der ArbeitnehmerInnen in Europa einzusetzen und ein europäisches Verständnis von industrieller Demokratie zu verabschieden, das auf einer integrierten Architektur von Unterrichtung, Anhörung und Arbeitnehmervertretung in den Aufsicht- und Verwaltungsräten beruht (gemäß des [ETUC 2016 position paper](#)). IndustriAll Europe wird außerdem den möglichen Auswirkungen des Vorschlags der Kommission für ein neues Gesetzgebungspaket im Bereich Gesellschaftsrecht (Ende 2017) große Aufmerksamkeit widmen und sicherstellen, dass die nationalen und europäischen Rechte auf Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung gesichert und gestärkt werden.