

BESSERE UNTERNEHMENSFÜHRUNG IN EUROPA DANK MITBESTIMMUNG DER ARBEITNEHMER

Digitale Pressemappe



Diese und weitere Pressemappen finden Sie unter:
<http://boeckler.de/pressemappe-mitbestimmung.htm>

INHALT

Erfolgsmodell Mitbestimmung – Mitsprache der Arbeitnehmer in den Führungsgremien von Unternehmen ist in der EU weit verbreitet. 18 von 28 Ländern haben dazu Gesetze.

→ [Böckler Impuls 1/2016](#)

Neue Ideen für eine europäische Mitbestimmung – Unter den zehn international wettbewerbsfähigsten europäischen Ländern befinden sich sieben, die über Mitbestimmungssysteme verfügen.

→ [WSI-Mitteilungen 4/2016](#)

Abwegige Argumente gegen Mitbestimmung – TUI-Verfahren vor dem EuGH.

→ [Böckler Impuls 2/2016](#)

Ausführliche Analyse dazu in einem → [Mitbestimmungs-Report der Hans-Böckler-Stiftung](#)

„Europa braucht die Stimme der Arbeit“

→ [Böckler Impuls 4/2016](#)

Mitbestimmung im Aufsichtsrat – Die Position der EU-Kommission
„Zweifelhafte und wenig zielführende Deutungen“.

→ [Böckler Impuls 13/2016](#)

Ausführliche Analyse dazu in einem → [Mitbestimmungs-Report der Hans-Böckler-Stiftung](#)

Arbeitnehmerbeteiligung in Europa – Neue Perspektiven oder drastische Einschränkung durch den EuGH?

→ [PresseDienst 22.09.2016](#)

KONTAKT

Rainer Jung
Hans-Böckler-Stiftung
– Pressesprecher –

Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Deutschland

Telefon +49 211 77 78-150
Fax +49 211 77 78-4150

rainer-jung@boeckler.de
www.boeckler.de

**DIE MITBESTIMMUNG IST EIN PFUND,
MIT DEM WIR WUCHERN KÖNNEN,
EIN PFUND, DAS WIR HABEN UND
DAS UNSERE SOZIALE
MARKTWIRTSCHAFT AUSMACHT -
DESHALB EIN KLARES BEKENNTNIS DAZU.**

Dr. Angela Merkel

**„ICH GEHÖRE ZU DENEN, DIE
DIE UNTERNEHMENSMITBESTIMMUNG
FÜR EINE GROSSE ERRUNGENSCHAFT
HALTEN.“**

Dr. Angela Merkel

**„40 JAHRE
MITBESTIMMUNGSGESETZ
SIND 40 JAHRE
ERFOLGSGESCHICHTE
FÜR DIE MENSCHEN.“**

Annegret Kramp-Karrenbauer

**„DIE MITBESTIMMUNG IST EIN KERNELEMENT
DER SOZIALEN MARKTWIRTSCHAFT,
DIE IMMER DEN MENSCHEN
UND NICHT DIE KAPITALINTERESSEN
IN DEN MITTELPUNKT STELLT.“**

Kardinal Dr. Reinhard Marx

**„MITBESTIMMUNG
IST EIN KULTURGUT,
DAS WIR IN
DER GANZEN WELT
VORZEIGEN
KÖNNEN.“**

Joachim Gauck

**„DIE DEUTSCHE UNTERNEHMENSMITBESTIMMUNG
IST TEIL EINER EUROPÄISCHEN VIELFALT
UNTERSCHIEDLICHER FORMEN
DER BETEILIGUNG DER ARBEITNEHMER
AN ENTSCHEIDUNGSPROZESSEN
VON KAPITALGESELLSCHAFTEN.“**

Prof. Dr. Kurt Biedenkopf und
die wissenschaftlichen Mitglieder
der Biedenkopf-Kommission

**„DIE DEUTSCHE MITBESTIMMUNG
IST IN ZEITEN DER GLOBALISIERUNG
EIN MARKENARTIKEL,
DEN WIR EXPORTIEREN SOLLTEN.“**

Dr. Ursula von der Leyen

Erfolgsmodell Mitbestimmung

Mitsprache der Arbeitnehmer ist in Europa weit verbreitet. Allerdings versuchen Firmen, sich ihren Pflichten zu entziehen. Mindeststandards auf europäischer Ebene könnten das verhindern.

In der Mehrheit der europäischen Länder gibt es Regeln, die Arbeitnehmern die Mitsprache in Führungsgremien von Unternehmen garantieren. In insgesamt 19 von 31 Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) dürfen Arbeitnehmervertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsrat mitentscheiden. Zu diesem Ergebnis kommt eine aktuelle Analyse von Aline Conchon für das European Trade Union Institute (ETUI).

Arbeitnehmervertretungen seien so weit verbreitet, dass sie als „zentrale Komponente des europäischen Sozialmodells“ gelten können, schreibt die Autorin. Anders als häufig angenommen sei die Mitbestimmung nicht an eine dualistische Unternehmensführung geknüpft, bei der Geschäftsführung und Aufsichtsrat voneinander getrennt sind. Auch in Ländern, in denen Unternehmen traditionell über ein einziges Führungsgremium verfügen, könnten Beschäftigte mitreden, etwa in Frankreich, Norwegen oder Schweden. In den allermeisten Ländern seien die Regeln rechtlich bindend. Das heißt: Ein Unternehmen, das die Voraussetzungen erfüllt, ist dazu verpflichtet, Arbeitnehmer in sein Führungsgremium aufzunehmen. Eine Ausnahme stellten die nordischen Länder dar. Dort könnten die Arbeitnehmer oder die in den Unternehmen präsenten Gewerkschaften selbst entscheiden, ob und wie sie ihre Rechte wahrnehmen möchten.

Mitbestimmung nicht nur in Deutschland

„Die Art und Weise, in der die Arbeitnehmervertretung mit Entscheidungsbefugnis im Verwaltungs- beziehungsweise Aufsichtsrat in verschiedenen europäischen Ländern funktioniert, weist beträchtliche Unterschiede auf“, so die Autorin. Dennoch ließen sich drei Gruppen gut unterscheiden:

- 13 Länder haben weitreichende Mitbestimmungsrechte, die im öffentlichen wie im privaten Sektor gelten, also in staatlichen Unternehmen, Aktiengesellschaften und GmbHs. Dazu zählen Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Kroatien, Luxemburg, Niederlande, Norwegen, Österreich, Schweden, Slowakei, Slowenien und Ungarn.
- In sechs Ländern beschränken sich die Mitwirkungsrechte auf staatliche Unternehmen. Dies gilt für Griechenland, Irland, Polen, Portugal, Spanien und Tschechien. In Polen gibt es Mitbestimmung zudem in ehemaligen Staatskonzernen.
- Zwölf Länder sehen fast keine Beteiligung der Arbeitnehmer vor: Belgien, Bulgarien, Estland, Großbritannien, Island, Italien, Lettland, Liechtenstein, Litauen, Malta, Rumänien und Zypern.

Die Regeln in den einzelnen Ländern seien nicht statisch, sondern wandelten sich ständig, betont Conchon. Insbesondere die längst noch nicht überall bewältigte Finanzkrise könne weitere Veränderungen nach sich ziehen – im Guten wie im Schlechten: „In den derzeit turbulenten Zeiten könnte die Förderung von mehr Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung in der Corporate Governance deshalb ein wichtiges Mittel

sein, die Unternehmen zum Überleben und Wachsen zu befähigen“, schreibt Conchon. Es gebe Belege dafür, dass europäische Länder mit weitreichenden Mitbestimmungsrechten eine deutlich bessere wirtschaftliche Entwicklung zeigen als Länder mit vergleichsweise wenigen Rechten. Das zeige das Beispiel Deutschland: Dass die Bundesrepublik besonders gut durch die Krise gekommen ist, sei unter anderem dem deutschen Mitbestimmungssystem zu verdanken. Auch das Europäische Parlament und die EU-Kommission hätten anerkannt, dass die Beteiligung von Arbeitnehmern helfen könnte, Krisen zu vermeiden.

Trotzdem sei die Mitbestimmung gerade in den am stärksten von der Krise betroffenen Nationen geschwächt worden. Besonders in Irland, Griechenland und Spanien seien viele Unternehmen auf Druck des Internationalen Währungsfonds, der EU-Kommission und der Europäischen Zentralbank privatisiert worden. Mit der Privatisierung sei die Mitbestimmung in den betroffenen Firmen praktisch abgeschafft worden, da Arbeitnehmervertreter in diesen Ländern ausschließlich in Staatsunternehmen vorgesehen seien. Mitunter schränken auch die nationalen Gesetzgeber das Recht auf Mitsprache ein, so wie in Tschechien: Das tschechische Parlament habe 2012 ein neues Gesellschaftsgesetz verabschiedet, das die bis dahin obligatorische Beteiligung von Arbeitnehmern in Privatunternehmen außer Kraft setzte.

Rechtsform verhindert Mitbestimmung

Auf gesamteuropäischer Ebene droht ebenfalls Gefahr: Es zeichne sich ein „regulatorischer Wettbewerb“ ab, konstatiert Conchon. Unternehmen hätten die Möglichkeit, „sich verschiedene einzelstaatliche regulatorische und gesetzliche Rahmen anzusehen“, um schließlich den mit den weichsten Vorgaben auszuwählen. Die Verpflichtung, eine Arbeitnehmervertretung einzusetzen, lasse sich auf diese Weise umgehen. So könnten Unternehmen ihren Firmensitz in einem „arbeitnehmervertreterfreien“ Land – zum Beispiel als britische Aktiengesellschaft – eintragen lassen. Nach Daten der Hans-Böckler-Stiftung bedienen sich bereits heute 94 deutsche Unternehmen einer ausländischen Rechtsform, sie firmieren beispielsweise als „Ltd. & Co. KG“. Durch eine Lücke im deutschen Mitbestimmungsgesetz gibt es bei diesen Firmen im Aufsichtsrat keinerlei Mitbestimmung mehr.

Durch die geplante sogenannte Ein-Personen-Gesellschaft (Societas Unius Personae, SUP) könnte die Flucht vor der Mitbestimmung künftig sogar noch angeheizt werden. Die EU-Kommission will die Ein-Personen-Gesellschaften einführen, um eine europäische Rechtsform zu schaffen, die auch von kleinen und mittleren Unternehmen genutzt werden kann. Auch die Gründung von Tochtergesellschaften im Ausland soll vereinfacht werden. Tatsächlich würde die EU dadurch „die Gründung von Briefkastenfirmen“ erleichtern, meint Conchon. Unternehmen könnten damit unter einem vermeintlich seriösen Deckmantel ihren rechtlichen Firmensitz und den Ort des ope-

rativen Geschäfts voneinander trennen – und sich aussuchen, unter welches nationale Gesellschaftsrecht sie fallen.

Andererseits gebe es Forderungen aus Politik und Gewerkschaften nach einer Stärkung der Beteiligung von Arbeitnehmern. Der Europäische Gewerkschaftsbund habe vorgeschlagen, dass Mitbestimmungsrechte in ganz Europa und für alle europäischen Gesellschaftsformen gelten sollten. Über eine EU-Richtlinie ließe sich ein Mindeststandard sicherstellen. Weitergehende nationale Mitbestimmung bliebe hierbei unberührt. <

Quelle: Aline Conchon: Die Mitsprache der Arbeitnehmer in der Corporate Governance. Eine europäische Perspektive, ETUI Bericht 135, Dezember 2015 Download: bit.do/impuls218



MEHR LESEN

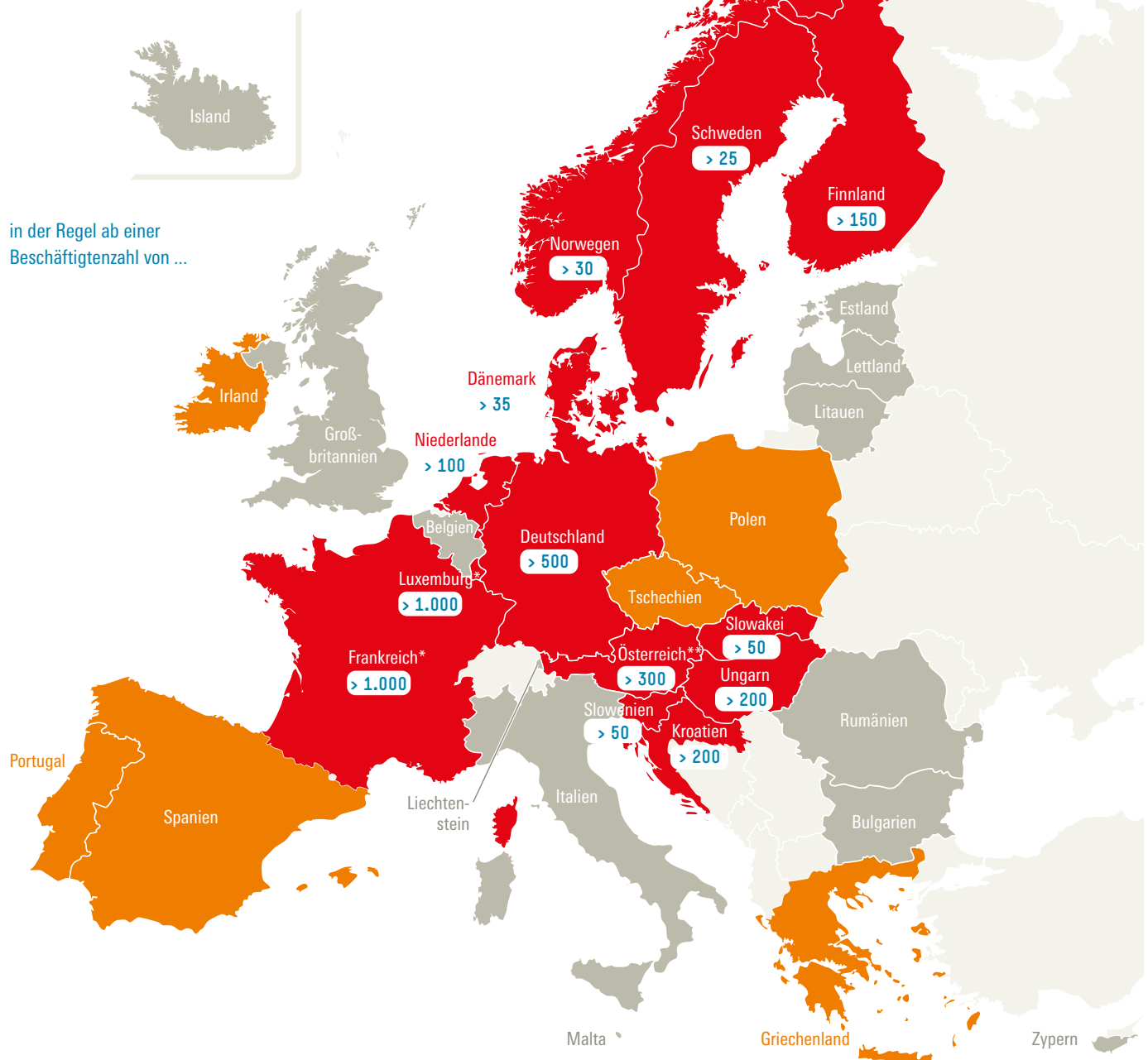
Die Analyse von Aline Conchon fußt auf einem Forschungsprojekt, das die Hans-Böckler-Stiftung gefördert hat.

Mehr dazu beinhaltet die aktuelle Veröffentlichung: Jeremy Waddington and Aline Conchon: Board-level Employee Representation in Europe. Priorities, Power and Articulation, New York, 2016

Wo Arbeitnehmer mitentscheiden

Das Recht auf Mitbestimmung in Führungsgremien gibt es ...

in staatlichen und privaten Unternehmen
vorwiegend in staatlichen Unternehmen
nur in Ausnahmefällen



* gilt nicht für staatliche Unternehmen ** nur GmbHs, bei AGs kein Schwellenwert, sofern ein Betriebsrat existiert Quelle: ETUI 2015 Grafik zum Download: bit.do/impuls0217

Hans Böckler
Stiftung

Neue Ideen für eine europäische Mitbestimmung

ANKE HASSEL

Europa war immer die Weltregion mit den stärksten Arbeitnehmerrechten. In vielen europäischen Ländern sind Tarifverhandlungen, Mitbestimmung im Betrieb und Unternehmen sowie die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft gesellschaftlich fest verankert. Darüber hinaus sind im globalen Vergleich soziale Risiken besser abgesichert. Die Kombination von starken Arbeitnehmerrechten und ausgebautem Wohlfahrtsstaat definiert den Kern des europäischen Sozialmodells.

Im internationalen Vergleich ist das europäische Sozialmodell im Hinblick auf Wachstum und Wohlstand wie auch auf relativ niedrige soziale Ungleichheit sehr erfolgreich. Die Länder der Europäischen Union (EU) haben nicht nur eine hohe Lebensqualität, sondern auch eine hohe Lebenserwartung, eine relativ gesunde Bevölkerung und hohe Werte individueller Zufriedenheit.

Selbst das nicht gerade gewerkschaftsorientierte World Economic Forum (WEF) belegt die Innovationsfähigkeit Europas. In seinem globalen Wettbewerbsbericht betont das WEF die Rolle der Innovation als Schlüsselfaktor für das Wirtschaftswachstum. Es beschreibt Wettbewerbsfähigkeit als die Gesamtheit der Institutionen und Maßnahmen, die das Produktivitätsniveau eines Landes bestimmen. Produktivität bestimmt wiederum langfristig den Wohlstand.

In einer Rangliste, die die Wettbewerbsfähigkeit von 144 Ländern ausweist, findet man unter den ersten zehn Ländern weltweit sechs nord-europäische. Vier dieser sechs Länder haben umfangreiche Formen der Unternehmensmitbestimmung. Und unter den ersten zehn wettbewerbsfähigsten europäischen Ländern befinden sich wiederum sieben, die über Mitbestimmungssysteme verfügen. Diese Befunde zeigen, dass das europäische Sozialmodell trotz der Globalisierung und Liberalisierung der Finanzmärkte seine Vorreiterposition im Bereich Innovation und Wohlstand nicht verloren hat. Die Länder mit dem stärksten Sozialmodell gehören weiterhin zu den innovativsten und wohlhabendsten der Welt. Gerade die reifen nordeuropäischen Wohlfahrtsstaaten haben ein hohes Maß an Innovationsfähigkeit, die auf kooperativen Arbeitsbeziehungen beruht.

Doch trotz dieser Erfolge ist der Ton der politischen Diskussionen über das europäische Sozialmodell und die weiteren Aussichten für die europäischen Volkswirtschaften oft pessimistisch. Schon vor der Eurokrise waren die politischen Debatten über die Lissabon-Agenda und die daran anschließende Europa-2020-Agenda oft sehr kritisch. Europa wurde als eine alternde und schwächelnde Region mit wenig Kapazität für Innovation und Wachstum gesehen.

Auch die Europäische Kommission zeichnet ein pessimistisches Bild. Sie verfolgt, unterstützt vom Europäischen Gerichtshof, eine Politik der Liberalisierung und Marktschaffung – oftmals zulasten der Sozialmodelle der Mitgliedstaaten. Nach dieser Logik ist der Ausbau des Marktprinzips allein der Motor für Wachstum und wirtschaftliche Integration. Eine Harmonisierung der Sozialmodelle in den Mitgliedstaaten einschließlich der Mitbestimmung ist in diesem Szenario nicht in Sicht.

Vor diesem Hintergrund hat die Hans-Böckler-Stiftung im vergangenen Jahr die Expertengruppe „Workers' Voice and Good Corporate Governance in Transnational Firms in Europe“ eingesetzt. Die europäisch zusammengesetzte 16-köpfige Expertengruppe beschäftigt sich mit den Herausforderungen der Europäisierung der Mitbestimmung, die durch vier Phänomene geprägt ist: Erstens sind Unternehmen zunehmend grenzüberschreitend tätig. Zweitens ist das Gesellschafts- und Arbeitsrecht von nationaler Diversität geprägt. Drittens basiert die globale Corporate-Governance-Diskussion noch immer auf einem aktionärsdominierten Modell. Und viertens hat die EU seit den 1970er Jahren ein eher ambivalentes Verhältnis zur Mitbestimmung.

Die Expertengruppe analysiert den Einfluss von workers' voice auf den Wandel von transnationalen Unternehmen im Kontext der unterschiedlichen institutionellen Rahmenbedingungen. Dabei will die Expertengruppe der Politik keine neuen Vorschläge zur Harmonisierung von Mitbestimmungsregeln in Europa unterbreiten. Vielmehr macht sie empirisch gut unterlegte Vorschläge für Eckpunkte einer „Better Corporate Governance“, die zum Europäischen Sozialmodell einerseits und zu der bestehenden Praxis in Unternehmen andererseits passen. Mitbestimmung nimmt darin eine Schlüsselstellung ein: Unternehmen werden in ein sozialstaatliches Modell eingebunden, ohne das Prinzip von Markt und Wettbewerb zu negieren.

Dabei bestimmen drei Perspektiven die Diskussionen der Expertengruppe:

- ein Verständnis für lokale Praktiken und unternehmens- wie länderspezifische Erfahrungen
- eine Debatte über die Grundsätze der Unternehmensführung in einem größeren gesellschaftlichen Kontext
- eine grundsätzliche Verständigung über die Zukunftsfähigkeit der derzeitigen Form der Europäisierung zwischen Liberalisierung und dem Europäischen Sozialmodell.

Die Expertengruppe hat das Mandat, über bereits bestehende Argumente in den Diskussionen über die europäische Mitbestimmung hinauszugehen. Je offener wir für die Vielfalt, Innovation und gegenseitiges Lernen sind, desto kreativer werden unsere Ergebnisse sein. Neue Ideen und innovative Konzepte werden gesammelt und dokumentiert. Die beteiligten Expertinnen und Experten haben das Wissen und die Erfahrung, aktuelle Entwicklungen und mögliche Alternativen zu bewerten. Es gibt nichts Unvermeidliches in der politischen Entwicklung in Europa. ■

ANKE HASSEL, Prof. Dr., ist Wissenschaftliche Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung. Sie leitet die von der Stiftung initiierte Expertengruppe „Workers' Voice and Good Corporate Governance in Transnational Firms in Europe“.

Abwegige Argumente gegen Mitbestimmung

Verstößt die Mitbestimmung im Aufsichtsrat gegen EU-Recht? Darüber muss bald der Europäische Gerichtshof entscheiden. Die Argumente der Kläger halten Experten für falsch.

In größeren Unternehmen wählen die Beschäftigten ihre Vertreter im Aufsichtsrat. Wahlberechtigt sind nur die Beschäftigten in Deutschland, die Belegschaften der Auslandsfilialen dürfen nicht mit abstimmen. Das hat einen einfachen Grund: Deutschland kann für andere Ländern keine Regelungen zur Aufsichtsratswahl erlassen.

Mitbestimmungsgegner leiten daraus trotzdem ab, dass die Mitbestimmung im Aufsichtsrat die Beschäftigten nicht in legitimer Weise repräsentiere und daher abgeschafft werden müsse. Sie berufen sich unter anderem darauf, dass Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit in Europa verboten ist. So argumentiert auch ein TUI-Kleinaktionär. Das Berliner Kammergericht sollte entscheiden. Im Gegensatz zu allen anderen deutschen Gerichten, die sich bislang mit solchen Fragen beschäftigt und die Mitbestimmung stets als EU-konform bestätigt haben, legten die Berliner Richter die Frage dem Europäischen Gerichtshof vor. Mit dessen Entscheidung rechnen die Mitbestimmungsexperten Lasse Pütz und Sebastian Sick von der Hans-Böckler-Stiftung Anfang 2017.

Zwar lasse sich nicht mit Sicherheit vorhersagen, wie Europas höchste Richter entscheiden werden. Die Argumentation der Kläger sei jedoch „wenig überzeugend“, erklären die Experten. Sie berufen sich dabei auch auf einen vielbeachteten Aufsatz, den der Göttinger Jura-Professor Rüdiger Krause bereits 2012 verfasst hat.

Argument 1 lautet, ausländische Beschäftigte würden durch die Mitbestimmung im Aufsichtsrat diskriminiert. Dem liegt jedoch eine Fehlinterpretation des Diskriminierungsverbots zugrunde. Dieses besagt, dass kein Ausländer gegenüber einem Inländer benachteiligt werden darf. Es würde zum Beispiel greifen, wenn in der deutschen Niederlassung eines Unternehmens die Deutschen wählen dürften, Kollegen mit spanischer Staatsbürgerschaft aber nicht. Tatsächlich haben beide im deutschen Betrieb ein Wahlrecht und in allen anderen keins. Das ist keine Diskriminierung im Sinne des EU-Rechts. Auch die Regelungen

zur Mitbestimmung, die es in 17 anderen EU-Staaten gibt, sind nur im jeweiligen Land obligatorisch.

Argument 2: Die Arbeitnehmerfreizügigkeit werde dadurch eingeschränkt, dass Mitarbeiter nicht zu einer Auslandsfiliale des Unternehmens wechseln könnten, ohne ihr Recht zu verlieren, zu wählen oder sich wählen zu lassen. Das Wahlrecht erlischt genaugenommen jedoch nicht durch den Grenzübertritt, sondern durch den Wechsel des Betriebs. Außerdem ist es völlig normal, dass sich bestimmte Rechtsansprüche verändern, wenn Beschäftigte zu einem Betrieb ins Ausland wechseln, zum Beispiel beim Kündigungsschutz. Es würde auch niemand auf die Idee kommen, in deutschen Niederlassungen französischer Konzerne müsse das französische Streikrecht gelten. Die Argumentation, dass die Regeln zur Aufsichtsratswahl Arbeitsplatzwechsel im Konzern verhindern würden, ist nach Einschätzung von Pütz und Sick „erkennbar abwegig“. <

Quelle: Lasse Pütz, Sebastian Sick: Nagelprobe EuGH – Mitbestimmung untergraben oder festigen?, Mitbestimmungsreport Nr. 17, Dezember 2015 Download: bit.do/impuls0232

Arbeitnehmer gestalten mit

Mitbestimmt nach dem 1976er-Gesetz waren 2014 ...



Quelle: Ehrenstein 2015 Grafik zum Download: bit.do/impuls0233

Hans Böckler
Stiftung

„Europa braucht die Stimme der Arbeit“

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) muss entscheiden, ob die deutsche Unternehmensmitbestimmung mit EU-Recht vereinbar ist. Ein TUI-Aktionär hatte gegen die Regeln zur Aufsichtsratswahl geklagt. Dass Europäisierung und Mitbestimmung gut zusammengehen, erklärt der Mitbestimmungsexperte Norbert Kluge.

Der Kläger argumentiert unter anderem, Beschäftigte könnten zögern, einen Job in einer Auslandsfiliale anzunehmen, weil sie dann ihr Wahlrecht für den Aufsichtsrat verlieren. Das klingt ziemlich konstruiert. Was steckt wirklich hinter der Klage?

Es muss klar sein: Den Klägern geht es nicht um eine besser legitimierte deutsche Mitbestimmung. Es geht ihnen um ihre Abschaffung – sie wären bestimmt nicht böse, wenn dies auch auf die Arbeitnehmerrechte in anderen europäischen Ländern zurückwirkt; also auf die 18 der 28 EU-Staaten und Norwegen, wo das Recht der Beschäftigten auf Beteiligung in Aufsichts- oder Verwaltungsräten zur gesetzlichen Grundausstattung gehört. Die Klage ist der x-te Versuch von Gegnern der Mitbestimmung, die Rechte der Arbeitnehmer in Deutschland via Europa auszuhebeln. Anders als das häufig vernehmbare Lob der Mitbestimmung aus Wirtschaftskreisen vermuten lässt, haben Teile der Wirtschaftselite und ihre Rechtsgehilfen in Deutschland offenbar bis heute keinen Frieden mit ihr gemacht.

Die Mitgliedsstaaten können gegenüber dem EuGH Stellung nehmen. Wie haben sie sich positioniert?

Die deutsche Bundesregierung hat ihre Stellungnahme gegenüber dem EuGH abgegeben. Folgt man ihren bisherigen Aussagen über die Mitbestimmung als hohes Rechtsgut, schätzt sie die Klage als unbegründet ein. Uns ist weiterhin bekannt, dass Österreich eine Erklärung zum Verfahren mit ähnlichem Tenor abgegeben hat. Sie unterstützt die Position, dass nationale Regelungen wie im deutschen Mitbestimmungsgesetz dem Diskriminierungsverbot und dem Recht auf Arbeitnehmerfreizügigkeit in Europa nicht im Wege stehen.

Gibt es weitere einflussreiche Kräfte, auf die Arbeitnehmer bauen können, wenn es um die Verteidigung ihrer Mitbestimmungsrechte geht? Da sind zuerst die Gewerkschaften unter dem Dach des Europäischen Gewerkschaftsbunds. Auch im Europäischen Parlament gibt es Abgeordnete, die vom Vorteil der Mitbestimmung überzeugt sind und eine gesellschaftlich verantwortliche, bessere Unternehmensführung mit rechtlich starker ‚Workers Voice‘ regeln wollen.

Welche konkreten Maßnahmen würden die Mitbestimmung in Europa stärken?

In ihrer Resolution vom Oktober 2014 haben sich die europäischen Gewerkschaften einmütig für eine neue integrierte Architektur der Arbeitnehmerbeteiligung auf europäischer Ebene ausgesprochen. Sie fordern darin eine EU-Richtlinie, die Mindeststandards für Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung auf Unternehmensebene für den Fall regelt, dass europäisches Gesellschaftsrecht angewendet wird. Damit das aber nicht als Ein-

ladung verstanden wird, bessere nationale Mitbestimmungsrechte mit Hinweis auf Europa in Frage zu stellen, müssen vor einer solchen EU-Mindeststandardrichtlinie die gesetzlichen Schlupflöcher national wie europäisch geschlossen werden.

Zum Beispiel?

Bei der Registrierung einer Europäischen Aktiengesellschaft, der SE, sieht das Gesetz vor, dass eine Vereinbarung zur Beteiligung der Arbeitnehmer an der transnationalen Spitze des Unternehmens vorliegt. Aber die

Praxis zeigt, dass vor allem kleinere mittelständische Unternehmen aus Deutschland die SE in der Praxis missbräuchlich nutzen, um der deutschen Mitbestimmung kurz vor Erreichen von nationalen gesetzlichen Schwellenwerten unwiderruflich Goodbye zu sagen oder die Ar-

beitnehmerbeteiligung zumindest auf einem niedrigen Status quo einzufrieren. Diesem Missstand gehört gesetzlich ein Riegel vorgeschoben.

Funktioniert die Mitbestimmung trotz unterschiedlicher nationaler Regeln in grenzüberschreitend tätigen Konzernen?

In transnational agierenden Unternehmen lassen sich Arbeitnehmer bei Umstrukturierungen und Verlagerung offensichtlich immer weniger gegeneinander ausspielen. Hier zeigt sich



Die Bundesregierung hält die Mitbestimmung für ein hohes Rechtsgut. Sie hat dem EuGH gegenüber Stellung genommen.

die Wirkung von rund 20 Jahren Praxiserfahrung mit Europäischen Betriebsräten. Um herauszufinden, wie sich generell der Einfluss der Arbeitnehmervertretung auf transnationale Unternehmen – bei allen nach wie vor bestehenden nationalen Unterschieden – im Einzelnen auswirkt, haben wir im Herbst 2015 die europäische Expertengruppe ‚Workers Voice in Corporate Governance‘ ins Leben gerufen. Gefragt sind wissenschaftlich und durch Praxiserfahrung unterlegte Vorschläge, mit denen auf europäischer Ebene Regeln für eine bessere Unternehmensführung mit starken Mitwirkungsrechten für Arbeitnehmer begründet werden können. <

Norbert Kluge leitet die Abteilung Mitbestimmungsförderung in der Hans-Böckler-Stiftung.

Schöne Worte, wenig Substanz

Die EU-Kommission hat eine Initiative zur Stärkung der Arbeitnehmerrechte versprochen. Doch die angekündigte „soziale Säule“ erweist sich bei näherem Hinsehen als wackelig.

„Die von mir geleitete Europäische Kommission hat“, so Kommissionspräsident Jean-Claude Juncker im Juni, „einen europaweiten Dialog zur Schaffung einer sozialen Säule eröffnet, womit wir vor allem auch die Arbeitnehmerrechte stärken wollen“. Ein erster Entwurf mit dem Titel „Die europäische Säule sozialer Rechte“ (The European Pillar of Social Rights) gelangte bereits im vergangenen Jahr an die Öffentlichkeit. Im März 2016 sind weitere EU-Papiere erschienen, aus denen im Laufe dieses Jahres ein Dokument „mit rechtsverbindlichem Charakter“ werden soll. Die Rechtsexperten Klaus Lörcher und Isabelle Schömann vom Europäischen Gewerkschaftsinstitut haben die kursierenden Schriftstücke analysiert. Ihr Urteil: Mangelhaft!

Die zunächst vergleichsweise ambitionierten Pläne seien bereits jetzt stark verwässert, sagen Lörcher und Schömann. Die ursprüngliche Absicht, ein Regelwerk zu schaffen, das Europa – in Anlehnung an die von Ratingagenturen vergebenen Noten für Wertpapiere – ein „soziales Dreifach-A“ einbringe, werde nun nicht mehr formuliert. Auch die 2015 von Juncker geforderte „gleiche Bezahlung für den gleichen Job am gleichen Ort“ komme nicht mehr vor. An die Stelle von Rechten und Vorschriften traten weniger verbindliche Formulierungen.

Zudem fragen die Rechtsexperten: Warum zielt die Initiative nur auf die Währungsunion, nicht auf die ganze EU? Und: Wieviel Soziales steckt wirklich hinter den Plänen? Der grundsätzliche Standpunkt der EU-Kommission sei klar, so Lörcher und Schömann. Die „soziale Säule“ werde keineswegs als Wert an sich betrachtet, sondern lediglich als Hilfsmittel für ungestörtes Wirtschaftswachstum. Dass es hier nicht um einen Paradigmenwechsel gehe, sei schon daran zu erkennen, dass auch der Ladenhüter „Flexicurity“ Eingang in das Konzept gefunden habe. Skeptisch stimmen außerdem die jüngsten Äußerungen der Kommission zu Mitbestimmung; ihre Juristen haben zuletzt Argumente derer übernommen, die Mitbestimmung im Aufsichtsrat mithilfe des Europäischen Gerichtshofs

zu Fall bringen wollen. So bezweifeln die ETUI-Experten, dass die geplante „soziale Säule“ Beschäftigten oder Arbeitslosen irgendeine substanzielle Verbesserung bringen wird.

Neben dem unklaren rechtlichen Status, einem unstimmgelassenen Aufbau und fraglichen Zielen kritisieren Lörcher und Schömann am Pillar-of-Social-Rights-Entwurf, dass es an eindeutigen Bezügen zu bestehenden Sozialstandards mangelt. Das gilt etwa für die Normen der Internationalen Arbeitsorganisation oder die Europäische Sozialcharta. Außerdem fehlen festgeschriebene Rechte auf die Bildung von Gewerkschaften, kollektive Tarifverhandlungen und Streiks. Ergänzt werden sollten Rechte auf „Arbeit in Würde“, vernünftige Arbeitszeiten, den Schutz persönlicher Daten, die freie Meinungsäußerung inklusive Whistleblowing und den Schutz bestimmter Arbeitnehmergruppen, zum Beispiel Älterer oder Behinderter. Es sollte sichergestellt werden, dass diese Rechte auch durchsetzbar sind, so die Autoren. Dabei müsse eindeutig klargestellt werden: Europäische Mindeststandards dürfen nie dazu dienen, bessere Regelungen in einzelnen Ländern auszuhebeln.

Allerdings spricht nicht viel dafür, dass diese Ziele mit der amtierenden EU-Kommission zu verwirklichen sind. Ein Blick zurück zeigt: Die jüngsten Sozialinitiativen – Solemn Declaration on Workers’ Rights und Posted Worker Directive von 2009 oder eine 2012 angekündigte Social Roadmap – sollten die irische Volksabstimmung über den Vertrag von Lissabon beeinflussen, die Wiederwahl des damaligen Kommissionspräsidenten Barroso sichern oder die Akzeptanz der Währungsunion erhöhen. Faktisch verliefen sie im Sande. Keine der drei Initiativen sei ein nennenswerter Schritt in Richtung eines sozialeren Europas gewesen, schreiben Lörcher und Schömann. <

Quelle: Klaus Lörcher, Isabelle Schömann: The European pillar of social rights: critical legal analysis and proposals, Juni 2016 Download: bit.do/impuls0458

Mitbestimmung im Aufsichtsrat – die Position der EU-Kommission

In mitbestimmten Unternehmen wählen Beschäftigte ihre Interessenvertreter in den Aufsichtsrat. Wahlberechtigt sind nur Beschäftigte in Deutschland, die Belegschaften der Auslandsgesellschaften und -filialen dürfen nicht mit abstimmen – weil Deutschland nicht in die Rechte anderer Länder eingreifen und ihnen Regeln zur Aufsichtsratswahl vorschreiben kann. Mitbestimmungskritiker konstruieren daraus ein Argument gegen die Unternehmensmitbestimmung: Die Auslandsbeschäftigten würden diskriminiert und dies sei nicht mit EU-Recht vereinbar. Der Europäische Gerichtshof muss nun entscheiden, vermutlich Anfang des kommenden Jahres.

Die EU-Kommission hat in diesem Rechtsstreit Stellung bezogen – und die Position der Mitbestimmungsgegner unkritisch übernommen. Doch ihre Argumentation enthalte „zweifelhafte und wenig zielführende Deutungen“, urteilt der Göttinger Arbeitsrechtler Rüdiger Krause. Sie habe sich zudem nicht umfassend mit dem vermeintlichen Problem auseinandergesetzt. Gegenargumente würden schlicht übergangen.

Schon der gedankliche Ansatz der Kommission ist Krause zufolge problematisch. Sie gehe nämlich davon aus, dass das deutsche Mitbestimmungsrecht unter Rechtfertigungszwang steht. Tatsächlich sei es an den Klägern, „eine konkrete deutsche Vorschrift zu benennen, die unionsrechtswidrig sein soll“. Dies sei bislang nicht geschehen. Irreführend ist es nach

Krauses Auffassung auch, von einer „Verweigerung des Wahlrechts“ für Beschäftigte im Ausland zu sprechen. Die Mitbestimmungsgesetze verweigern niemandem etwas, der deutsche Gesetzgeber kann bloß keine Vorschriften für Arbeitnehmer außerhalb des Geltungsbereichs des deutschen Rechts erlassen. Die Beschäftigten eines „in mehreren Mitgliedstaaten operativ tätigen Konzerns“ fallen zwangsläufig unter verschiedene „Arbeitsrechts- und Sozialkulturen“, so Krause. Arbeitnehmer bei einer französischen Auslandstochter würden ebenso wenig „von der Mitbestimmung ausgeschlossen“ wie sie vom deutschen Kündigungsschutz „ausgeschlossen“ werden. <

Quelle: Rüdiger Krause: Nagelprobe EuGH, Mitbestimmungs-Report Nr. 23, Juni 2016 Download: bit.do/impuls0459

PRESSEDIENST

Internationale Konferenz zu Corporate Governance und Mitbestimmung **Arbeitnehmerbeteiligung in Europa: Neue Perspektiven oder drastische Einschränkung durch den EuGH?**

Durch das Brexit-Votum verschieben sich die Gewichte in der europäischen Politik. Nach zwei Jahrzehnten, in denen die Europäische Kommission vor allem Anstöße in Richtung Privatisierung und Deregulierung gegeben hat, ist wieder offen: Welches Wirtschafts- und Sozialmodell setzt sich in Europa durch: das neoliberale, angelsächsische oder ein sozialpartnerschaftliches, kontinentales?

Eine Schlüsselfrage bei der politischen und wirtschaftlichen Weiterentwicklung Europas – und für die Glaubwürdigkeit bei seinen Bürgerinnen und Bürgern – wird sein, ob Arbeitnehmerrechte auf Mitsprache und Beteiligung gestärkt oder geschwächt werden. Darüber waren sich die Experten einig, die auf Einladung der Hans-Böckler-Stiftung und der Chambre des Salariés Luxembourg diskutiert haben. Die Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Leitungsgremien von Unternehmen ist in Europa weit verbreitet: 18 von 28 EU-Staaten verfügen heute über gesetzliche Regelungen, die Beschäftigten eine Beteiligung in den Aufsichts- oder Verwaltungsräten ihrer Unternehmen garantieren. So gibt es in Deutschland die Mitbestimmung im Aufsichtsrat. Europäische Länder mit starker Arbeitnehmerbeteiligung schneiden auch ökonomisch gut ab.

„Das Europa der Zukunft kann nicht funktionieren ohne mehr Engagement der Gesellschaft. Und eine faire, verbindliche Einbeziehung der Arbeitnehmer ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, weil sie tief in entscheidende Fragen des Alltags reicht. Aus diesem Grund hat auch unser Land entsprechende Regelungen“, sagte Luxemburgs Minister für Arbeit, Beschäftigung sowie Sozial- und Solidarwirtschaft Dr. Nicolas Schmit auf der Konferenz. „Wir Gewerkschaften wollen zukunfts feste Arbeitsplätze und Standorte. Mitbestimmung hilft uns dabei. Wir freuen uns zu sehen, dass diejenigen EU-Staaten mit entwickelter Mitbestimmung in wichtigen Zukunftsfeldern besser dastehen als Länder mit schwacher oder keiner Mitbestimmung“, erklärte Reiner Hoffmann, Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB). „Die Beteiligung der Arbeitnehmer ist erst einmal ein Wert an sich. Sie ist aber auch wichtig, um Unternehmen auf einen langfristigen und nachhaltigen Investitionspfad zu bringen und eine Kurzfristfixierung in den Aufsichtsgremien aufzubrechen“, erklärte Pierre Habbard vom Trade Union Advisory Committee der OECD.

Je eigenverantwortlicher und technologisch anspruchsvoller Arbeitsbedingungen sind, desto wichtiger sei die Partizipation der Beschäftigten, betonte Hoffmann. Das sei auf europäischer Ebene schon

Ansprechpartner in der
Hans-Böckler-Stiftung:

Geschäftsführung
Michael Guggemos (Sprecher)
Dr. Wolfgang Jäger

Rainer Jung
Leiter Pressestelle
Telefon +49 211 7778-150
Telefax +49 211 7778-4150
rainer-jung@boeckler.de

Mitbestimmungs-, Forschungs-
und Studienförderungswerk des
Deutschen Gewerkschaftsbundes

Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf, Germany
Telefon +49 211 7778-0
Telefax +49 211 7778-120

presse@boeckler.de
www.boeckler.de

vor knapp 20 Jahren herausgearbeitet worden. Hoffmann erinnerte an den Abschlussbericht einer EU-Expertenkommission von 1997: „Die Arbeitskräfte, die die europäischen Unternehmen benötigen, nämlich qualifizierte, mobile, engagierte und verantwortliche Arbeitnehmer, die in der Lage sind, technische Innovationen aufzunehmen und sich die Zielsetzungen einer Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und einer Verbesserung der Qualität zu eigen machen, können nicht einfach als Empfänger von Anweisungen gesehen werden, die vom Arbeitgeber diktiert werden. (...) Dieses Konzept der Arbeitnehmerschaft setzt eine enge, ständige Beteiligung am Entscheidungsprozess auf allen Unternehmensebenen voraus“, hatte der vormalige EU-Vizepräsident Etienne Davignon erklärt. Allerdings, so Hoffmann, „hat die EU diese kluge Analyse nur höchst unzureichend in konkrete Gesetzgebung umgesetzt. Insbesondere das europäische Gesellschaftsrecht hat für die Arbeitnehmerpartizipation bisher weitaus mehr Gegen- als Rückenwind gebracht.“

Die aktuellen Entwicklungen bewerteten die Fachleute in Luxemburg als widersprüchlich. Einerseits ist sogar in Großbritannien die Debatte voll entbrannt. Die neue Premierministerin Theresa May hat eine „bold positive vision“ für ihr Land angekündigt. Teil dieser Vision ist, dass Beschäftigte und Kunden künftig in den Boards britischer Unternehmen vertreten sein sollen. Noch in diesem Herbst will die Regierung mit den Vorarbeiten für eine Reform beginnen.

EU-Kommissionspräsident Jean-Claude Juncker möchte das kontinentale Modell wahren, wie sein Vorschlag zu einer neuen „*pillar of social rights*“ zeigt. Und im Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten des Europaparlaments wird gerade ein Berichtsentwurf zur Arbeitnehmervertretung in Leitungsgremien diskutiert, die Abstimmung ist im September geplant. Doch unumstritten sind beide Initiativen nicht; Gegner erweiterter Rechte im Arbeitsleben haben sich in Stellung gebracht. Und die bisherigen Kommissions-Vorschläge für die „soziale Säule“ sind nach Analyse von Juristen des Europäischen Gewerkschaftsinstituts alles andere als tragfähig. Zur Förderung der Mitbestimmung findet sich in der Vorlage der EU-Kommission nichts. Dabei ist es das erklärte Ziel der europäischen Verträge, die EU-Mitgliedstaaten bei der Verwirklichung der sozialpolitischen Ziele zu unterstützen. Das umfasst ausdrücklich auch die Mitbestimmung.

Zugleich droht der Arbeitnehmerbeteiligung in ganz Europa akute Gefahr aus einer anderen Richtung. Das zeigte Prof. Dr. Johann Mulder von der rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Oslo. Derzeit ist eine Klage beim Europäischen Gerichtshof (EuGH) anhängig, in der ein Kleinaktionär des Reisekonzerns TUI bestreitet, dass die deutsche Mitbestimmung europarechtskonform ist. Der Kläger argumentiert, Auslandsbeschäftigte deutscher Unternehmen würden diskriminiert, weil sie bei den Wahlen der Beschäftigtenvertreter für den Aufsichtsrat nicht mitstimmen dürfen. Ähnliche Klagen hatten deutsche Gerichte in den vergangenen Jahren immer wieder zurückgewiesen.

„Wir vermuten stark: Dem Kleinaktionär der TUI AG geht es nicht um die Verbesserung der Mitbestimmungsrechte. Ihm geht es um ihre Abschaffung!“, sagte der DGB-Vorsitzende Hoffmann. Viele Rechtswissenschaftler, etwa der Göttinger Arbeitsrechtsprofessor Dr. Rüdiger Krause, halten das juristische Argument für konstruiert. Schließlich dürfen die Belegschaften der Auslandsgesellschaften und -filialen schlicht nicht mit abstimmen, weil Deutschland nicht in die Rechte anderer Länder eingreifen und ihnen Regeln zur Aufsichtsratswahl vorschreiben kann. Es sei völlig normal, dass sich bestimmte Rechtsansprüche verändern, wenn Beschäftigte zu einem Betrieb ins Ausland wechseln, zum Beispiel beim Kündigungsschutz (mehr in der digitalen Pressemappe). Es komme auch niemand auf die Idee, in deutschen Niederlassungen französischer Konzerne müsse das französische Streikrecht gelten. „Es ist essenziell im Recht der EU, dass Gesetzgebung zur Arbeitnehmerbeteiligung Sache des nationalen Gesetzgebers ist“, bekräftigte auch der Osloer Rechtswissenschaftler Mulder. „Deshalb kann man es nicht als Diskriminierung ansehen, wenn nationales Recht auf einen inländischen Beschäftigten oder Arbeitgeber angewandt wird – unabhängig von dessen Nationalität – aber nicht auf einen Beschäftigten oder Arbeitgeber außerhalb der Landesgrenzen.“

Doch auch wenn es gute juristische Argumente gegen die Klage gibt – das Verfahren ist offen und die potenziellen Folgen weitreichend, betonten die Experten in Luxemburg. Während die deutsche und die österreichische Regierung vor dem Gerichtshof gegen die Klage argumentieren, haben Juristen der EU-Kommission in einer Stellungnahme Argumente des Klägers übernommen. Bekäme er Recht, wären die Rechtsfolgen für Eingriffe in nationale Arbeitnehmerrechte über Deutschland hinaus gravierend, warnte Dr. Norbert Kluge, Mitbestimmungsexperte der Hans-Böckler-Stiftung. „Die Unternehmen wären mit einem kritischen Ausmaß von Rechtsunsicherheit konfrontiert. Sie können nicht mehr sicher sein, ob ihre Kontrollgremien rechtlich korrekt zusammengesetzt sind“, so Kluge. „Dadurch würden auch die Mitbestimmungsregeln in den anderen Ländern drastisch geschwächt, auch bei uns in Luxemburg. Das wäre ein großer Rückschritt für das soziale Europa. So kann man den Bürgern und insbesondere den Arbeitnehmern Europa nicht vermitteln“, sagte Luxemburgs Arbeitsminister Schmit.

„Es kann nicht angehen, dass die europäische Rechtsprechung eine gut funktionierende nationale Mitbestimmungsstruktur in Deutschland unter Druck setzt, während die europäischen Institutionen gleichzeitig keinerlei Ansatz für eine faire, gesetzlich solide abgesicherte Arbeitnehmerbeteiligung auf europäischer Ebene anbieten“, sagte Peter Scherrer, Stellvertretender Generalsekretär des Europäischen Gewerkschaftsbundes EGB. Die europäischen Gewerkschaften hatten bereits vor zwei Jahren einen Weg dahin aufgezeigt. Ihr Vorschlag: Über eine EU-Richtlinie ließe sich ein Mindeststandard für bindende Arbeitnehmerbeteiligung in Unternehmen europäischer Gesellschaftsform sicherstellen. Weitergehende nationale Regelungen zur Arbeitnehmerbeteiligung blieben hierbei unberührt, es gäbe also eine belastbare Untergrenze ohne die Gefahr eines Verdrängungswettbewerbs.