

## Mitbestimmungsförderung

Nr. 2

Report | August 2014

### Inhalt

Inhaltsverzeichnis .....	2
Mitbestimmung und Partizipation – für starke Arbeitnehmerbeteiligung in Europa .....	3
Arbeitnehmerbeteiligung als Bestandteil des europäischen Gesellschaftsrechts .....	5
Europäische Ein- Personengesellschaft (SUP) / Europäische Privatgesellschaft (SPE) .....	7
Europäische Aktiengesellschaft (SE) .....	9
Europäische Betriebsräte ...	10
Europäische Richtlinien zu Unterrichtung und Anhörung – Revision durch REFIT .....	11
Sustainable Company mit fairen Arbeitsbeziehungen – die gute „Unternehmensführung“ und Corporate Governance .....	12
Corporate Social Responsibility (CSR) – CSR- Reporting .....	14
Finanzielle	

**Sebastian Sick**

**Mitarbeit:**

**Oliver Emons, Norbert Kluge, Lasse Pütz, Marion Weckes und  
Aline Hoffmann**

## Mitbestimmung in Europa

**Anforderungen an die Politik des Europäischen Parlaments und  
der EU-Kommission für 2014 und Folgejahre**

### Auf einen Blick ...

- Die Finanz- und Wirtschaftskrise hat Fragen über Sinn und Ziel von Unternehmensführung aufgeworfen. Nach dem offensichtlichen Scheitern des liberalen Shareholder Value Modells geht es um ein neues Leitbild „guter Unternehmensführung“. Wie kann dieses Leitbild optimal im europäischen Gesellschaftsrecht sowie in den Europäischen Richtlinien zur Arbeitnehmerbeteiligung begleitet und verankert werden?
- In 18 der 28 EU-Mitgliedsstaaten gibt es gesetzliche Möglichkeiten zur Arbeitnehmerbeteiligung an der Unternehmensspitze. In 12 EU-Staaten und in Norwegen ist sie weit verbreitet. Mitbestimmung ist ein Kernbestandteil des europäischen Gesellschaftsrechts und Unterrichtung und Anhörung sind Grundrechte eines sozialen Europas.
- Europäische Politik muss sich im Interesse eines attraktiven Europas für seine Bürgerinnen und Bürger sowie für seine Wirtschaft um Schutz, Stärkung und Weiterentwicklung von Arbeitnehmerrechten kümmern. Schlupflöcher zur Umgehung von Mitbestimmung darf es nicht geben.

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Mitbestimmung und Partizipation – für starke Arbeitnehmerbeteiligung in Europa</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Arbeitnehmerbeteiligung als Bestandteil des europäischen Gesellschaftsrechts</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Europäische Ein-Personengesellschaft (SUP) / Europäische Privatgesellschaft (SPE)</b>	<b>7</b>
<b>4</b>	<b>Europäische Aktiengesellschaft (SE)</b>	<b>9</b>
<b>5</b>	<b>Europäische Betriebsräte</b>	<b>10</b>
<b>6</b>	<b>Europäische Richtlinien zu Unterrichtung und Anhörung – Revision durch REFIT</b>	<b>11</b>
<b>7</b>	<b>Sustainable Company mit fairen Arbeitsbeziehungen – die gute „Unternehmensführung“ und Corporate Governance</b>	<b>12</b>
<b>8</b>	<b>Corporate Social Responsibility (CSR) – CSR-Reporting</b>	<b>14</b>
<b>9</b>	<b>Finanzielle Mitarbeiterbeteiligung (MAB)</b>	<b>16</b>

# 1 | Mitbestimmung und Partizipation – für starke Arbeitnehmerbeteiligung in Europa

Die deutsche Mitbestimmung im Aufsichtsrat und Betriebsrat wurde vielfach für seine positive Wirkung in der Wirtschafts- und Finanzkrise gelobt, weil sie zu einer effizienten und zugleich sozialpartnerschaftlichen Krisenbewältigung beigetragen hat. Mitbestimmung gehört zu den Kernbestandteilen der Sozialen Marktwirtschaft. In Europa gibt es vielfältige Formen der Arbeitnehmerpartizipation. 18 von 28 EU-Mitgliedstaaten kennen die gesetzlich verankerte Partizipation von Arbeitnehmervertretern im Aufsichts- oder Verwaltungsrat von Unternehmen. In 12 der EU-Mitgliedstaaten und in Norwegen ist die Beteiligung von Arbeitnehmervertretern an der Unternehmensspitze sowohl in Unternehmen mit privaten als auch in Unternehmen mit staatlichen Eignern verbreitet. Dieses Modell der Arbeitnehmerbeteiligung ist auch im europäischen Gesellschaftsrecht verankert: in der EU-Gesetzgebung zur Europäischen Aktiengesellschaft (SE), zur Europäischen Genossenschaft (SCE) und zur grenzüberschreitenden Verschmelzung. Unterrichts- und Anhörungsrechte der Arbeitnehmer gehören zum anerkannten und gewachsenen *acquis communautaire*, so zum Beispiel in der EU-Rahmenrichtlinie sowie in den EU-Richtlinien zur Massenentlassung und zum Betriebsübergang. Arbeitnehmervertreter nutzen ihre Rechte nicht nur in nationalen Betriebsratsgremien, sondern in über 1000 Europäischen Betriebsräten, die mehr als 18 Millionen Arbeitnehmer/innen vertreten. Mitbestimmung, Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer/innen ist deshalb Bestandteil der Europäischen Sozialpolitik (Art. 153 Abs. 1 e), f) AEUV). Das Recht auf Unterrichtung und Anhörung ist ein Grundrecht der Arbeitnehmer/innen in Europa (Art. 27 Grundrechte-Charta). Damit ist die Einbeziehung von Arbeitnehmern/innen Grundpfeiler des sozialen Europa.

Die Finanz- und Wirtschaftskrise hat Fragen über Sinn und Ziel von Unternehmensführung aufgeworfen. Inwieweit ist das Unternehmen zum Spielball zwischen Eignern und Managern geworden? Wie kann das Unternehmen einen Leistungsbeitrag für die Gesellschaft erbringen? Wie können und sollen an der Spitze des Unternehmens andere als Aktionärsinteressen zur Geltung gebracht werden?

Es geht darum, die politische Diskussion um das Leitbild „guter Unternehmensführung“ für Nachhaltigkeit und tragfähige Zukunftsperspektiven für Beschäftigung und Standorte im Zuge der angestrebten „Re-industrialisierung“ Europas neu zu eröffnen. Wie kann darauf Einfluss genommen werden, dass dieses Leitbild optimal im europäischen Gesellschaftsrecht sowie in den europäischen Richtlinien zur Arbeitnehmerbeteiligung begleitet und verankert wird?

Die Arbeitnehmerbeteiligung an der Unternehmensspitze hat historisch gewachsene unterschiedliche Formen in den EU-Mitgliedsstaaten herausgebildet. Auch wenn die Mitbestimmung in Deutschland eine starke Form der Beteiligung ist, gibt es sie nicht nur dort. Selbst in Ländern ohne gesetzlich verankerte Beteiligung an der Unternehmensspitze, aber starker kollektivvertraglicher Basis existieren faktisch Einflussmöglichkeiten für Arbeitnehmervertretungen auf Unternehmensentscheidungen. Diese Formen müssen sich im Zuge vorangetriebener Anpassungen des Gesellschaftsrechts an Kapitalmarkterfordernisse angelsächsischer Prägung und dem dadurch entstandenen Wettbewerb der Rechtsmodelle behaupten.

Im Interesse eines Europas, dessen Unternehmen sich gegen globale Konkurrenz behaupten müssen, gilt es auch über bessere Möglichkeiten im Wettbewerbsrecht für große europäische Unternehmenszusammenschlüsse nachzudenken.

Politischer Diskussions- und Handlungsbedarf innerhalb der nächsten Legislaturperiode von Europäischem Parlament und EU-Kommission ergeben sich aus dieser Perspektive mindestens in folgenden acht Bereichen:

- **Arbeitnehmerbeteiligung als Bestandteil des europäischen Gesellschaftsrechts**
- **Europäische Ein-Personengesellschaft (SUP) / Europäische Privatgesellschaft (SPE)**
- **Europäische Aktiengesellschaft (SE)**
- **Europäische Betriebsräte**
- **Europäische Richtlinien zu Unterrichtung und Anhörung – Revision durch REFIT**
- **Sustainable Company mit fairen Arbeitsbeziehungen – die gute „Unternehmensführung“ und Corporate Governance**
- **Corporate Social Responsibility (CSR) – CSR-Reporting**
- **Finanzielle Mitarbeiterbeteiligung (MAB)**

## 2 | Arbeitnehmerbeteiligung als Bestandteil des europäischen Gesellschaftsrechts

**Mangels eines einheitlichen Standards für obligatorische Arbeitnehmerbeteiligung an der Unternehmensspitze droht die zunehmende Eröffnung europäisch verfasster gesellschaftsrechtlicher Unternehmensformen Mitbestimmung und Partizipation auf nationaler Ebene auszuhöhlen und zu umgehen. Das kann nicht im Interesse europäischer Politik sein, die auf soziale Integration setzt und nicht nur das Europa für Banken und Finanzinvestoren sein will.**

Nationale Rechtsformen wie AG und GmbH konkurrieren mit europäischen Rechtsformen (SE, SCE, EWIV) und aufgrund grenzüberschreitender Mobilität mit ausländischen Rechtsformen wie der britischen Limited oder der niederländischen B.V.. Weil sich die Arbeitnehmerbeteiligung auf Unternehmensebene im Aufsichtsrat an der Gesellschaftsrechtsform festmacht, droht mit der Möglichkeit, Unternehmen in einem Mitgliedstaat einzutragen, jedoch in einem anderen tatsächlich tätig zu werden (Aufspaltung von Satzungs- und Verwaltungssitz) ein Ausverkauf der Mitbestimmung und der Rechte anderer Stakeholder (Beispiel: Air Berlin Plc & Co. KG ohne Mitbestimmung). Aus gutem Grund ist eine solche Sitzaufspaltung in den bisherigen Richtlinien zu europäischen Rechtsformen (SE, SCE) ausgeschlossen.

Zukünftige europäische Rechtsformen und eine etwaige Sitzverlegungsrichtlinie (14. Richtlinie) haben sich zum Schutz der Stakeholder an den Regeln zur Europäischen Aktiengesellschaft zu orientieren. Sie haben insbesondere eine Sitzaufspaltung auszuschließen.

Mitbestimmung und Partizipation sind Bestandteil des europäischen Gesellschaftsrechts und der Corporate Governance. Das soziale Europa muss auch hier seinen europarechtlichen Ausdruck finden. Der Vertrag von Lissabon will die EU-Mitgliedstaaten in ihren Bemühungen um Arbeitnehmerbeteiligung unterstützen und ergänzen (Art. 153 Abs. 1 f) AEUV).

**Deshalb soll die europäische Politik eintreten für:**

- Stärkung und Weiterentwicklung der Mitbestimmung sowie von Unterrichtung und Anhörung auf europäischer Ebene
- Verbindliche Beteiligung von Arbeitnehmervertreter/innen an der Unternehmensspitze als generelles Element im europäischen Gesellschaftsrecht
- Schutz von Arbeitnehmerrechten und Stakeholdern im Wettbewerb der Rechtsmodelle vor Schlupflöchern zur Umgehung der Mitbestimmung.
- Einheit von Satzungs- und Verwaltungssitz in allen zukünftigen Rechtsakten zum Gesellschaftsrecht.
- Gestaltung der Mitbestimmung in einer möglichen EU-Sitzverlegungsrichtlinie mindestens nach dem Standard der SE-

Gesetzgebung und mit Verhandlungen zwingend vor Eintragung in ein Unternehmensregister. Dies sollte auch für die Regelung zur grenzüberschreitenden Verschmelzung gelten.

### 3 | Europäische Ein-Personengesellschaft (SUP) / Europäische Privatgesellschaft (SPE)

**Die vorgeschlagene Kapitalgesellschaft mit nur einem Gesellschafter - Ein-Personengesellschaft (SUP) – wirkt wie ein Freibrief für die Umgehung der deutschen Mitbestimmungsgesetze. Denn die EU-Kommission verzichtet einerseits auf jede Regelung zur Mitbestimmung, ermöglicht zugleich aber eine „Sitzaufspaltung“. So könnte sich eine mitbestimmte deutsche GmbH trotz realer Geschäftstätigkeit und Verwaltungszentrale in Deutschland, indem sie die Form einer Ein-Personen-Gesellschaft annimmt und ihren juristischen Sitzungssitz in einen mitbestimmungsfreien Staat verlegt (beispielsweise das Vereinigte Königreich), ohne Weiteres dem Geltungsbereich der deutschen Unternehmensmitbestimmung entziehen. Dieses Schlupfloch wäre keinesfalls auf KMU beschränkt, sondern böte sich auch für große mitbestimmte Konzernunternehmen.**

Am 9. April 2014 hat die EU-Kommission im Rahmen eines Maßnahmenpakets zu Corporate Governance den „Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlamentes und des Rates über Gesellschaften mit beschränkter Haftung mit einem einzigen Gesellschafter“ (SUP) vorgelegt (COM(2014) 212 final - 2014/0120 (COD)). Die Kommission strebt mit dem Richtlinienvorschlag mit ihren eigenen Worten das wenig umstrittene Ziel an, „potenziellen Unternehmensgründern und insbesondere KMU die Gründung von Gesellschaften im Ausland zu erleichtern.“ Wichtig ist aus Mitbestimmungsperspektive allerdings hierbei, dass eine Förderung von Klein- und mittleren Unternehmen nicht zulasten der Sozialstandards sowie der Standards der Arbeitnehmer- und Mitbestimmungsrechte in Europa gehen darf.

Bereits 2011 scheiterte die EU-Kommission im Rat mit ihrem Vorhaben einer Europäischen Privatgesellschaft (SPE), nicht zuletzt auch aufgrund von prinzipiellen Einwänden der deutschen Bundesregierung. Die EU-Kommission hat sich von diesem Vorhaben verabschiedet. Die Gründe der Ablehnung einer SPE gelten in noch stärkerem Maße für die SUP. Denn die Argumente wurden im aktuellen Richtlinienvorschlag nicht berücksichtigt. Im Gegenteil würde eine Umsetzung des Vorschlags zur Ein-Personen-Gesellschaft die mit der Europäischen Privatgesellschaft verbundenen Risiken für Arbeitnehmer, Gläubiger und Fiskus bei Weitem übersteigen.

Zu vermuten ist, dass der voraussichtlich politisch unakzeptable SUP-Vorschlag in die Welt gesetzt wurde, um auf die bereits thematisierte SPE als „tragbaren Kompromiss“ zurückzukommen. Höchst problematisch ist dabei der Wechsel der Rechtsgrundlage für den Vorschlag (Art. 50 Abs. 2 f AEUV). Das ist nicht nur die falsche Rechtsgrundlage. Das würde auch eine Mehrheitsentscheidung im Europäischen Rat ohne Zwang zur Einstimmigkeit ermöglichen.

Durch diese europäische Rechtsform würde nicht mehr Rechtssicherheit erreicht, sondern die Konkurrenz der SUP zu nationalen Rechtsformen

würde zu einem „race to the bottom“ rechtlicher Standards führen. Nationale Schutzstandards von UG bzw. GmbH würden unterwandert.

**Deshalb soll die europäische Politik eintreten für:**

- Die Ablehnung eines Vorschlags einer SUP, die auch großen Konzernunternehmen die Umgehung der Mitbestimmung ermöglicht.
- Auch bei der SUP muss auf die gesetzlichen Mindestanforderungen für die Arbeitnehmerbeteiligung nach dem Vorbild der SE-Gesetzgebung Referenz genommen werden. Das Fehlen jeglicher Regelungen dazu in der SUP muss auf prinzipielle Ablehnung stoßen.
- Die drohende Aufspaltung von Satzungs- und Unternehmenssitz muss unbedingt vermieden werden, weil das ein Freibrief für die Umgehung von Mitbestimmung ist. Sie ermöglicht das Entstehen von Briefkastenfirmen.
- Die vorgesehene weitgehend kontrollfreie „Online-Blitzgründung“ innerhalb von drei Tagen bei einem symbolischen Haftungskapital von lediglich einem Euro vernachlässigt den Schutz von Gläubigern, Verbrauchern und der Allgemeinheit und ist abzulehnen.
- Es muss eine grenzüberschreitende Tätigkeit vorgeschrieben werden. Die SUP könnte anstelle einer UG oder GmbH rein national ohne grenzüberschreitenden Bezug gegründet werden: Auch der Bäcker in Düsseldorf könnte als britische SUP eröffnen. Dies widerspricht dem Gebot der Subsidiarität.



**Nach über zehn Jahren europäischer Gesetzgebung zur Europäischen Aktiengesellschaft (SE) kann festgestellt werden, dass starke Arbeitnehmerbeteiligung an der Unternehmensspitze kein Verhinderungsgrund für die Gründung von SEs ist. Weil sich die Mitbestimmungsregelung allerdings bislang statisch lediglich am bei der SE-Gründung existierenden Status quo orientiert, bleiben viele Unternehmen trotz späterem Anwachsen der Belegschaft mitbestimmungsfrei. Zu Nachverhandlungen kommt es nicht, weil diese nur bei strukturellen Änderungen vorgesehen sind. Mitbestimmungsvermeidung ist jedoch nicht das erklärte Ziel der SE-Regelung.**

Die Mitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) wird durch Verhandlung zwischen Arbeitnehmer- und Unternehmensseite festgelegt (Richtlinie 2001/86/EG vom 10.11.2001). Rückfallposition ist dabei das bis zur Gründung der SE bestehende höchste Niveau der Mitbestimmung. Resultat ist eine europäisierte Form der Mitbestimmung durch eine internationale Besetzung des Aufsichts- oder Verwaltungsrats und durch Bildung eines europäischen SE-Betriebsrats. Hierdurch lernen ausländische Belegschaften deutsche Mitbestimmungskultur kennen und umgekehrt. Das Erfolgsmodell der Mitbestimmung findet so Eingang in anderen Ländern. Deutsche Arbeitnehmervertreter haben die Chance in ausländischen Gremien beteiligt zu werden und Kollegen aus dem Ausland beteiligen sich in deutschen Aufsichtsräten. Beispiele sind BASF, Allianz oder MAN. Das bietet immense Chancen für die Mitbestimmung in Europa.

Zugleich ist es ein Ziel der SE-Gesetze, das Vermeiden von Mitbestimmungsrechten durch die SE-Gründung auszuschließen. Hier besteht eine zu korrigierende Lücke. Viele SE werden knapp unterhalb der Schwellen für Drittelbeteiligung (500 Arbeitnehmer) und paritätische Mitbestimmung (2000) gegründet und wachsen danach.

### **Deshalb soll die europäische Politik eintreten für:**

- Das Anwachsen der Arbeitnehmerzahlen in einer SE muss zwingend zu einem Anspruch auf Neuverhandlungen der Mitbestimmung führen. Die Auffanglösung muss diese Veränderung berücksichtigen.
- Es muss Ziel der SE-Gesetzgebung werden, die Beteiligung der Arbeitnehmer an der Spitze der SE in jedem Falle anzustreben und nicht von vornherein dort auszuschließen, wo unter den beteiligten Unternehmen vor SE-Gründung keinerlei Form der Arbeitnehmerbeteiligung an der Unternehmensspitze existiert hat (so das heute gesetzlich vorgesehene "Vorher-Nachher-Prinzip").

**Über 1000 Europäische Betriebsräte (EBR) vertreten zusammen 18 Millionen Beschäftigte. Der EBR ist damit über die mehr als 20 Jahre des Bestehens seiner gesetzlichen Grundlage ein wichtiges Instrument und mehr und mehr anerkanntes Gremium geworden, um gestaltend in internationalen Konzernen einzugreifen. In zunehmend grenzüberschreitend agierenden Unternehmen ist der EBR oft das einzige Gremium, das mit der kompetenten Spitze der Arbeitgeber zusammenkommen kann, auch wenn zuhause Mitbestimmungsrechte existieren.**

Die zunehmende Grenzüberschreitung der Unternehmenstätigkeit im Europäischen Binnenmarkt erfordert eine Europäisierung gewerkschaftlicher und betriebsrätlicher Arbeit.

Wenn der Europäische Betriebsrat wirksam und vorausschauend beteiligt werden soll, so muss er (rechtzeitig) vor wichtigen Unternehmensentscheidungen einbezogen werden. Sonst kann er den Anspruch an effektive Betriebsratsarbeit nicht erfüllen und den Verlust nationaler Gestaltungsmöglichkeiten nicht auffangen.

Einige wichtige Verbesserungen wurden bereits mit der Revision der EBR-Richtlinie 2008 (Richtlinie 2009/38/EG vom 6.5.2009) erreicht. Es bedarf jedoch weiterer Fortschritte. Bis 5. Juni 2016 hat die EU-Kommission Bericht über die Umsetzung der Richtlinie zu erstatten und gegebenenfalls geeignete Vorschläge zu unterbreiten.

### **Deshalb soll die europäische Politik eintreten für:**

- Schaffung eines tatsächlichen Unterlassungsanspruch des EBR, der sicherstellt, dass Informationen rechtzeitig vor Umsetzung von Unternehmensentscheidungen weitergegeben werden.
- Sanktionsverschärfung bei Verletzung von in der EBR-Richtlinie niedergelegten Pflichten der Unternehmen.
- Erhöhung der Anzahl der obligatorischen jährlichen Sitzungen des EBR auf mindestens zwei pro Jahr
- Absenkung des Schwellenwerts von 1000 Arbeitnehmern für die Gründung von EBRs.
- Verkürzung der Verhandlungsdauer von drei Jahren.
- Originäres Teilnahmerecht an EBR-Verhandlungen und EBR-Sitzungen für Gewerkschaften.

**Mit dem sogenannten „REFIT for Growth“ will die EU-Kommission ihr politisches Ziel von „Better Regulation“ und „Simplification“ umsetzen. Vorgeblich sollen vor allem Klein- und Mittelunternehmen Europas von unnötigen bürokratischen Regelungen entlastet werden. Dabei ist diese Größenklasse gar nicht übermäßig von dieser „Last der Arbeitnehmerbeteiligung“ betroffen, weil nur ein relativ kleiner Teil von Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten überhaupt eine Arbeitnehmervertretung hat. Deshalb liegt auch eine andere Bewertung von REFIT nahe: Die EU-Kommission will unter falschem Etikett die Mitwirkungsmöglichkeiten von Arbeitnehmer/innen zurückdrängen. Dabei gehört das Recht auf Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmern zu den überall in Europa einklagbaren Grundrechten.**

Von REFIT betroffen sind unter anderem Bestimmungen zum Arbeitsschutz, zur Leiharbeit und die Richtlinien zur Unterrichtung und Anhörung von Beschäftigten. Letztere setzen EU-weite Mindeststandards für die Beteiligung von Arbeitnehmern. So ist vorgesehen, dass Beschäftigte in Unternehmen mit mehr als 50 und in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten „effektiv und regelmäßig“ über wichtige Veränderungen am Arbeitsplatz informiert und dazu angehört werden müssen. Zu den Anforderungen zählt auch die Verankerung eines Rechts auf betriebliche Vertreter. Für die Arbeitsbeziehungen in vielen osteuropäischen EU-Ländern waren diese Mindeststandards ein Riesen-Fortschritt. Damit führen die Richtlinien aus, was der Vertrag von Lissabon einfordert.

Erst 2010 ließ die EU-Kommission die drei wesentlichen Richtlinien zur Unterrichtung und Anhörung evaluieren. Das Ergebnis fiel damals positiv aus, so die Fachleute: Die Direktiven seien als „relevant, effektiv und kohärent“ eingestuft worden. Trotzdem setzte die Kommission wenig später die erneute Überprüfung an.

REFIT birgt die Gefahr, dass Standards der Arbeitnehmerbeteiligung mit den vorgeblichen Argumenten von „Effizienz und Vereinfachung“ gesenkt werden. Das Grundrecht der Arbeitnehmer auf Information und Anhörung (Art. 27 EU-Grundrechtecharta) droht durch die Initiative gerade in KMU, wo es für Arbeitnehmer in der Praxis ohnehin schwerer durchzusetzen ist, zusätzlich unter Druck zu geraten.

### **Deshalb soll die europäische Politik eintreten für:**

- Die existierenden Rechte der Arbeitnehmer auf Mitbestimmung und Information und Konsultation dürfen nicht im Zuge des „REFIT for Growth“ unter dem Deckmantel von „Effizienz“ und „Vereinfachung“ eingeschränkt werden.
- Bei weiteren gesellschafts- und arbeitsrechtlichen Vorhaben (wie der SUP) sind Mitbestimmung und Information und Konsultation als Bestandteil europäischen Rechts einzufordern.

## 7 | Sustainable Company mit fairen Arbeitsbeziehungen – die gute „Unternehmensführung“ und Corporate Governance

**Besonders in puncto Nachhaltigkeit der Unternehmensstrategie setzt Mitbestimmung positive Impulse. Schließlich haben die Beschäftigten ein essentielles Interesse am langfristigen Bestand des Unternehmens und dessen Arbeitsplätzen. Daher bringen gerade ihre Vertreter eine auf Nachhaltigkeit gerichtete Perspektive ein und bilden so ein Korrektiv zu rein kurzfristiger Renditeorientierung.**

In der Einleitung des von der Kommission vorgelegten Grünbuchs „Europäischer Corporate Governance Rahmen“ vom 5. April 2011 wird im ersten Absatz auf die Mitteilung der Kommission "Auf dem Weg zu einer Binnenmarktakte" verwiesen: Es sei „von zentraler Bedeutung, dass die europäischen Unternehmen größtmögliche Verantwortung an den Tag legen, sowohl gegenüber ihren Beschäftigten als auch gegenüber ihren Anteilseignern und gegenüber der Gesellschaft insgesamt. Corporate Governance und die soziale Verantwortung von Unternehmen sind grundlegende Faktoren, wenn es darum geht, das Vertrauen der Bürger in den Binnenmarkt aufzubauen.“ Dem ist zuzustimmen.

Zu kritisieren ist dagegen eine verengte Sichtweise der EU-Kommission, indem das dualistische Aufsichtsratssystem vernachlässigt und die Beteiligung von Arbeitnehmern in den Unternehmensorganen ausgeblendet wird. Demgegenüber ist im deutschen Corporate Governance Kodex als eine Erkenntnis aus der Wirtschaftskrise 2008/2009 das Unternehmensinteresse richtig umrissen worden: "also unter Berücksichtigung der Belange der Aktionäre, seiner Arbeitnehmer und der sonstigen dem Unternehmen verbundenen Gruppen (Stakeholder) mit dem Ziel nachhaltiger Wertschöpfung."

Diese Sichtweise steht derzeit auch in der Diskussion um die Revision der „OECD-Corporate Governance Principles“.

Die beschränkte Sicht der EU-Kommission zeigt sich auch in dem Vorschlag zur Überarbeitung der Aktionärsrichtlinie (Richtlinie 2007/36/EG), den die Kommission in ihrem Maßnahmenpaket vom 9.4.2014 präsentiert hat (COM(2014) 213 final – 2014/0121 (COD)). Die dort enthaltenen Pläne für ein zwingendes Abstimmungsrecht der Hauptversammlung über die Vergütungspolitik (say on pay) und über Transaktionen mit nahestehenden Unternehmen und Personen missachten nicht nur deutsches Konzernrecht, sondern drohen insbesondere die bewährte Rolle des deutschen Aufsichtsrats auszuhöhlen.

**Deshalb soll die europäische Politik eintreten für:**

- Corporate Governance in Europa und auf OECD-Ebene soll erkennbar in den entsprechenden Dokumenten am Leitbild des

sozial, ökologisch und wirtschaftlich nachhaltigen Unternehmens orientiert werden.

- Mitbestimmung und Partizipation sind als Bestandteil der Corporate Governance anzusehen. Die Unabhängigkeit der Arbeitnehmervertreter in Unternehmensorganen ist anzuerkennen.
- Die Kompetenzen des Aufsichtsrats dürfen nicht durch einseitige Orientierung am monistischen Verwaltungsratsmodell eingeschränkt werden. Der (mitbestimmte) Aufsichtsrat und nicht die Hauptversammlung sind in Kontinentaleuropa das wesentliche Kontrollorgan im Unternehmen.

**Die Förderung von CSR steht seit vielen Jahren auf der politischen Agenda. Verbindliche Vorgaben für den Ausweis und die Nachprüfung von CSR-Praxis in Unternehmen stehen nach wie vor aus. Die gegenwärtige europäische Debatte um eine EU-Richtlinie zur Unternehmensberichterstattung, die CSR-Aspekte berücksichtigt, bedeutet einen kleinen Schritt in die richtige Richtung. Die EU-Kommission hat das Erfordernis einer transparenten Unternehmenskommunikation nach außen in ihrem Vorschlag zu „Offenlegung nicht-finanzieller Informationen von Unternehmen und Gruppen“ vom Frühjahr 2013 aufgegriffen: Gefordert wird die Berichterstattung über nicht-finanzielle Informationen wie Grundsätze, Risiken und Ergebnisse in Bezug auf Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelange, Achtung der Menschenrechte, Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie Vielfalt in den Aufsichtsräten.**

Die bisherige Praxis der Berichterstattung zeigt, dass eine transparente Kommunikation von CSR-Maßnahmen bzw. eine transparente und vergleichbare Berichterstattung dringend notwendig sind, um Glaubwürdigkeit zu erlangen und über Public Relations hinauszudeuten.

CSR stand bisher für eine freiwillige Unternehmensstrategie, die auf eine nachhaltige, langfristig orientierte Unternehmensentwicklung abstellt und neben ökonomischen auch soziale und ökologische Ziele aufeinander „abgestimmt“ verfolgt. Eine von der EU-Kommission im Jahr 2011 vorgelegte, neue Definition beschreibt CSR als „die Verantwortung von Unternehmen für ihre Auswirkungen auf die Gesellschaft“. Nur wenn die geltenden Rechtsvorschriften und die zwischen Sozialpartnern bestehenden Tarifverträge eingehalten werden, könne diese Verantwortung wahrgenommen werden.

Die Praxis zeigt fortgeschrittene Lösungen, die mehr Verbindlichkeit in die Sache bringen. So gibt es in europäischen Unternehmen Vereinbarungen zu CSR, die zwischen Europäischen Betriebsrat, Gewerkschaft und Management abgeschlossen wurden. Solche Vereinbarungen helfen mit Referenz auf ILO-Kernarbeitsnormen konzernweit fundamentale soziale Rechte abzusichern. Als besonders wichtig werden in Bezug auf Nachhaltigkeit ein transparenter Dialog und Beteiligungsmöglichkeiten eingeschätzt. So erkennt die EU-Kommission in ihrer Mitteilung „Eine neue EU-Strategie (2011-14) für die soziale Verantwortung von Unternehmen (CSR)“ (KOM (2011)681) „CSR als Beitrag und Ergänzung zum sozialen Dialog“ an. Die EU-Kommission führt derzeit eine öffentliche Konsultation durch, um für diese jüngst umgesetzte CSR-Strategie ein Feedback zu erhalten.

### **Deshalb soll die europäische Politik eintreten für:**

- CSR muss in der Praxis als Ergebnis eines Sozialpartnerdialogs verstanden werden, der Europäische Betriebsräte einbezieht, wo sie gesetzlich möglich sind. Ihre Existenz ist ein Indikator für ernstgenommene CSR.
- Die Darstellung von CSR-Leistungen von Unternehmen muss transparent und nachvollziehbar bzw. vergleichbar sein. Hier geht es um mehr als PR-Maßnahmen.
- Es muss der Zusammenhang zwischen dem von der EU-Kommission verfolgten politischen Ziel der Reindustrialisierung Europas und der Praxis von CSR bei verbindlicher Einbeziehung der Interessenvertretung der Arbeitnehmer gesehen werden.

**Finanzielle Mitarbeiterbeteiligung wird in der europäischen Politik als Möglichkeit gesehen, Arbeitnehmer, wie auch die Gesellschaft insgesamt, besser und zusätzlich am Erfolg zunehmender Europäisierung wirtschaftlicher Tätigkeit teilhaben zu lassen.**

**MAB schließt unterschiedliche Ebenen und Formen ein: Gewinnbeteiligung, Belegschaftsaktien, vermögenswirksame Leistungen. Die EU-Kommission setzt absehbar auch in Zukunft auf MAB als ein Vehikel zur sozialen Integration und gesellschaftlichen Teilhabe in Europa sowie Förderung der Attraktivität von Arbeit in Klein- und Mittelbetrieben (Small Business Act).**

Der erwünschte Nutzen finanzieller MAB soll auch darin bestehen, die lokale Kaufkraft zu verbessern und somit auch die Unternehmenschancen in einer Region zu erhöhen; als qualitativ hochwertiges Element guter Unternehmensführung zur Einkommensverbesserung durch Teilhabe am Unternehmenserfolg beizutragen; als ein Bestandteil des Vermögensaufbaus motivationssteigernd zu wirken und durch eine höhere Identifikation mit dem Unternehmen zur Mitarbeiterbindung beizutragen.

Die positive Mitwirkung durch Wahrnehmung der Eigentumsrechte und der damit verbundenen Verantwortung beteiligter Arbeitnehmer könnte zur Stärkung der Corporate Governance beitragen, kann tatsächliche Arbeitnehmersvertretung und Mitbestimmung in Unternehmensorganen aber nicht ersetzen.

Argumentiert wird weiterhin, dass MAB als Modell der Unternehmensnachfolge (Employee-buy-outs) geeignet ist, die Kontinuität und somit die Wettbewerbsfähigkeit europäischer Unternehmen zu steigern und diese gleichzeitig an die Region zu binden.

**Deshalb soll die europäische Politik eintreten für:**

- Es muss klargestellt sein, dass die Einführung von MAB freiwillig ist. Sie darf die bestehende Vergütung nicht ersetzen, sondern muss eine zusätzliche Ergänzung zu Vergütungssystemen sein und darf die eigentlichen Verhandlungen über Löhne und Gehälter nicht hemmen. Sie muss für Mitarbeiter nachvollziehbar sein und ergänzt insofern andere Formen der Arbeitnehmerbeteiligung. MAB sollte außerhalb der Pensionssysteme stehen. Sie kann jedoch individuell ein zusätzliches Element der Altersvorsorge sein.
- Grenzüberschreitend operierende Unternehmen sollen darin unterstützt werden, vor allem steuerliche Hindernisse je nach EU- und EWR-Mitgliedsland zu überwinden, um das Ziel einer besseren Mitarbeiterbindung und -identifikation durch MAB besser erreichen zu können.



- MAB kann Kompensation für den Verlust von Kaufkraft und ein Korrektiv wiederkehrender Schwankungen sein. Sie soll aber keinesfalls Ersatz für einen Anstieg der Löhne und Gehälter sein und in die Tarifautonomie eingreifen. Die Bedingungen für MAB sollen im Rahmen der Kollektivvereinbarungen geregelt werden. Sie darf und kann tatsächliche Arbeitnehmervertretung und Mitbestimmung in Unternehmensorganen als Teil guter Corporate Governance aber nicht ersetzen.

## Impressum

### Redaktion

---

**Dr. Sebastian Sick**

**Mitarbeit:**

**Dr. Oliver Emons, Dr. Norbert Kluge,  
Lasse Pütz, Marion Weckes**

*Mitbestimmungsexpertinnen und  
-experten der Hans-Böckler-Stiftung*

### Ansprechpartner

---

**Dr. Sebastian Sick, LL.M.Eur.**

Hans-Böckler-Stiftung  
Abteilung Mitbestimmungsförderung  
Referatsleiter Wirtschaftsrecht

Hans-Böckler-Straße 39  
40476 Düsseldorf  
Tel.: 0211 / 77 78 257  
Fax: 0211 / 77 78 4257

Sebastian-Sick@boeckler.de  
www.boeckler.de

ISSN 2364-0413