

Eckpunkte



Eckpunkte des Deutschen Gewerkschaftsbundes für
eine Europäische Rahmenrichtlinie zur Unterrichtung, Anhörung und
Unternehmensmitbestimmung
Beschlissen vom DGB Bundesvorstand am 11.02.2020

11.02.2020

1) Der Wert der Mitbestimmung für eine nachhaltige Unternehmenspolitik

Die Europäische Union ist mehr als „nur“ eine Wirtschaftsgemeinschaft, sie teilt bei aller nationalen Verschiedenheit auch gemeinsame Grundwerte. Freiheit, Demokratie und soziale Gerechtigkeit sind solche Werte, die nicht nur auf der gesellschaftlichen und der politischen Ebene Geltung haben sollten, sondern auch auf der wirtschaftlichen.

Bei der Umsetzung dieser Ziele sind unterschiedliche Geschwindigkeiten zu erkennen. Aus dem Blickwinkel der unternehmerischen Freiheit in Europa geht es mit großen Schritten voran. Bei den Arbeitnehmerinteressen liegen dagegen viele wichtige Schritte noch vor uns. Zur Stärkung der Demokratie - nicht nur, aber auch am Arbeitsplatz - und zur Schaffung von mehr sozialer Gerechtigkeit gehört der Schutz von Beschäftigten. Zum Strukturrecht der EU Union für den Binnenmarkt gehört auch die verankerte Vertretung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an der Spitze von Unternehmen. Gerade in einem noch stärker zusammenwachsenden Europa werden Unternehmen in Zukunft nur dann erfolgreich sein, wenn sie ökonomische, soziale und auch ökologische Ziele miteinander verbinden.

Mitbestimmung ist dabei eine der Schlüsselfragen des 21. Jahrhunderts. Sie bewirkt die rechtliche und wirtschaftliche Gleichstellung der Arbeitnehmer/innen mit den Anteilseigner/innen und trägt damit zu einer langfristigen, ethischen und nachhaltigen Unternehmensstrategie bei.

Wissenschaftliche Daten zeigen, dass EU-Mitgliedsstaaten mit starker Arbeitnehmerbeteiligung bei der Umsetzung wichtiger europäischer Ziele erfolgreicher sind als solche ohne starke Arbeitnehmerbeteiligung. Das gilt für Ziele wie eine hohe Beschäftigungsquote, hohe Investitionen für Forschung und Entwicklung sowie für die Verringerung des Risikos von Armut oder Ausgrenzung in der Bevölkerung.¹

Nicht nur die Staaten, auch die Unternehmen selbst profitieren von Mitbestimmung. Eine aktuelle Studie zeigt, dass sich Unternehmen, bei denen Arbeitnehmervertreter/innen im Aufsichtsrat sitzen, seit der Finanz- und Wirtschaftskrise besser entwickelt haben als Firmen

Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB Bundesvorstand
Grundsatzfragen und
Gesellschaftspolitik

bo/th

Telefon: 030-24060605
Telefax: 030-24060405

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

www.dgb.de

¹ Vgl. Mitbestimmung bringt Europa voran, Böckler Impuls, 5/2016, Seite 2.



ohne Mitbestimmung. Das gilt für die operative Rendite, die Bewertung am Kapitalmarkt, die Beschäftigungsentwicklung sowie für die Investitionen in Anlagen und Forschung.²

Außerdem stärken Arbeitnehmervertreter/innen im Aufsichtsrat die Nachhaltigkeit im Unternehmen. Indem sie eine nachhaltige Unternehmenspolitik einfordern, mit Perspektiven für Arbeitsplätze, Einkommen und Standorte in Deutschland und in Europa.

In Zeiten häufig wechselnder Mitglieder von Vorständen und Geschäftsführungen und immer kürzer werdenden Amtszeiten kommt es den Arbeitnehmervertreter/innen im mitbestimmten Aufsichtsrat zu, die langfristige Zukunft des Unternehmens im Auge zu behalten und die Interessen der Stakeholder in den Unternehmensorganen zu artikulieren. Dies zeigt sich u.a. darin, dass die Unternehmensmitbestimmung eine dämpfende Wirkung auf eine sehr hohe Vergütung des Vorstandsvorsitzenden sowie auf das Ausmaß des aktienkursorientierten Anteils der Vergütung des Vorstandsvorsitzenden hat.³ Ein weiterer Vorteil liegt in der unabhängigen Kontrolle des Vorstandes durch Arbeitnehmervertreter/innen.

Schließlich profitieren auch die Beschäftigten von einer starken europäischen Arbeitnehmerbeteiligung. Mitbestimmte Unternehmen weisen höhere Investitionsraten auf, führen häufiger Nachhaltigkeitspraktiken ein, haben höhere Ausbildungsquoten und ein höheres Maß an Arbeitsplatzsicherheit.⁴

2) Bestehende und zukünftige Schlupflöcher zur Vermeidung der Mitbestimmung

Um die europäischen Ziele insbesondere von mehr Demokratie und sozialer Gerechtigkeit zu erreichen, bedarf es eines Europäischen Mindeststandards – es muss Schritte nach vorn geben, damit der Schutz und die Beteiligungsmöglichkeiten der Beschäftigten nicht von der unternehmerischen Freiheit abgehängt werden.

In Deutschland haben wir in großen Unternehmen durch die Mitbestimmung im Aufsichtsrat eine gesellschaftlich gewollte - und aus der deutschen Geschichte als Lehre gezogene - konditionierte unternehmerische Freiheit. Gerade in Zeiten eines fortschreitenden Finanzkapitalismus ist diese Konditionierung als Prinzip aktueller und notwendiger denn je.

Wenn sich Geld, Waren, Personen und Dienstleistungen frei im europäischen Binnenmarkt entfalten können, dürfen Arbeitnehmerrechte nicht an Landesgrenzen abgestreift werden können. Richtlinien für die Kapitalseite - wie der jüngst überarbeiteten

² Vgl. Rapp, Marc Stellen / Wolff, Michael (2019): MITBESTIMMUNG IM AUFSICHTSRAT UND IHRE WIRKUNG AUF DIE UNTERNEHMENSFÜHRUNG: Eine empirische Analyse vor dem Hintergrund der Finanz- und Wirtschaftskrise, im Internet veröffentlicht unter: https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_424.pdf

³ Vgl. Vitols, Sigurt (2008): Beteiligung der Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsratsausschüssen, Arbeitspapier 163 der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

⁴ Dieses Forschungsergebnis basiert auf Arbeiten des Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), das anhand des Mitbestimmungsindex (MB-ix) die Stärke der Unternehmensmitbestimmung misst und analysiert, inwieweit nachhaltige Unternehmensziele von der Mitbestimmung unterstützt werden. Mehr Informationen dazu sind unter <https://www.mitbestimmung.de/html/mbix-120.html> im Internet veröffentlicht.



Aktionärsrechterichtlinie - müssen Instrumente entgegengestellt werden, die die Rechte der Stakeholder stärken. Aber statt der Etablierung eines hohen Standards lassen sich immer mehr Möglichkeiten beobachten, Arbeitnehmerrechte zu umgehen und den Schutz der Beschäftigten damit immer weiter auszuhöhlen.

So haben sich seit der Jahrtausendwende die Rahmenbedingungen für die Unternehmensmitbestimmung grundlegend geändert: Der gemeinsame Binnenmarkt führt dazu, dass Unternehmen deutscher Rechtsform (z. B. AG und GmbH) mit originär europäischen Kapitalgesellschaftsmodellen (SE, SCE) und aufgrund der Möglichkeit zur Sitzverlegung mit ausländischen Rechtsformen (Ltd., B.V. etc.) konkurrieren.

- Europäische Aktiengesellschaft (SE)

Unternehmen nutzen in einem nicht unerheblichen Maße Schlupflöcher zur Vermeidung der Unternehmensmitbestimmung, die sich aus der Rechtsprechung des EuGH zur Niederlassungsfreiheit und der bisherigen Rechtsetzung der EU ergeben. So entziehen sich nach Angaben der Hans-Böckler-Stiftung derzeit mindestens rund 50 Unternehmen⁵ mit mehr als 150.000 inländischen Beschäftigten der deutschen Unternehmensmitbestimmung, in dem sie Regelungen der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) nutzen, um einen Zustand ohne oder mit wenigen Mitbestimmungsrechten einzufrieren.⁶

- Grenzüberschreitende Verschmelzung

Auch das Regelwerk zur Mitbestimmung bei grenzüberschreitenden Verschmelzungen bietet Raum zur Vermeidung und Schwächung von Mitbestimmung. Es hat den Anschein, dass dieses fast ausschließlich zur Vermeidung der Unternehmensmitbestimmung genutzt wird. Aus der gewerkschaftlichen Beratungspraxis ist kein einziger Fall bekannt, in dem das Regelwerk für die Verschmelzung zweier bis dato nicht verbundener Unternehmen genutzt wurde (so wie es eigentlich angedacht war). Stattdessen fanden grenzüberschreitende Verschmelzungen ganz überwiegend konzernintern statt. Durch die Verschmelzung eines Unternehmens mit einer zu diesem Zweck kurz vorher im Ausland gegründeten

⁵ Die Angabe der mindestens 50 Unternehmen bezieht sich auf Unternehmen mit Wachstumskurs, die beim Zeitpunkt des Rechtsformwechsels in die SE knapp unter 2.000 Beschäftigten hatten, so dass sie – wären sie in einer deutschen Rechtsform organisiert – kurz darauf dem Mitbestimmungsgesetz (paritätische Aufsichtsratsbesetzung) unterworfen worden wären. Diese Angaben beziehen sich auf das Jahr 2015. Aus der gewerkschaftlichen Betreuungspraxis ist bekannt, dass es ständig weitere Rechtsformwechsel in die SE stattfinden, bei denen die Vermeidung der Mitbestimmung als Motiv angenommen werden kann.

⁶ Der „Einfrierproblematik“ stehen Beispiele gegenüber, in denen (vorher bereits mitbestimmte) Unternehmen mit ihren Arbeitnehmervertreter/innen eine in der Praxis später bewährte Form der Unternehmensmitbestimmung vereinbart haben. Durch die häufige Einbeziehung von Arbeitnehmervertreter/innen aus Standorten in anderen europäischen Ländern ist es gelungen, auch in EU Mitgliedstaaten, die keine nationalen Gesetze zur Unternehmensmitbestimmung kennen, Interesse für dieses System zu wecken. Die oben stehenden Aussagen sind daher nicht als grundsätzliche Kritik an der SE missverstehen, sondern als Aufforderung, die „Einfrierproblematik“ zu überwinden.



Tochtergesellschaften und mit dem Ziel, Mitbestimmungsrechte zu verringern oder zu vermeiden.

- Grenzüberschreitende Umwandlung und Spaltung

Die Möglichkeiten der Vermeidung und Schwächung der Unternehmensmitbestimmung werden vermutlich noch zunehmen. Nach der Verabschiedung der Richtlinie zur Änderung der Richtlinie (EU) 2017/1132 in Bezug auf grenzüberschreitende Umwandlung, Verschmelzung und Spaltung (als Teil des EU-Company Law Packages), gibt es aller Voraussicht nach in Zukunft weitere Möglichkeiten, einen Zustand ohne oder mit einer nur geringen Unternehmensmitbestimmung durch eine grenzüberschreitende Umwandlung bzw. Spaltung einzufrieren. Wie bereits im Verschmelzungsrecht wird es zudem möglich sein – so ein Mitgliedsstaat diese Möglichkeit anwendet – die paritätische Mitbestimmung nach einer grenzüberschreitenden Umwandlung oder Spaltung auf eine bloße Drittelbeteiligung zu reduzieren. Zudem wird es nach nur vier Jahren möglich sein, eine im Verhandlungsverfahren vereinbarte Form der Unternehmensmitbestimmung durch eine Folgeverschmelzung abzustreifen.⁷

3) Politische Handlungsoptionen – ein Schritt nach vorn statt zwei zurück

Es zeigt sich, dass die Europäischen Institutionen eine echte Chance verpasst haben, die grenzüberschreitende Mobilität der Unternehmen mit einem wirksamen Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verbinden⁸.

Der DGB hat die Bundesregierung daher aufgefordert, bei der nun anstehenden Umsetzung der neuen EU-Richtlinien zur grenzüberschreitenden Unternehmensmobilität in nationales Recht ihren Spielraum so zu nutzen, dass die Gefahren des Missbrauchs eingedämmt werden.

Weiterhin sind die Europäischen Institutionen nachdrücklich dazu aufgefordert, die vorhandenen Defizite der Richtlinie zur grenzüberschreitenden Unternehmensmobilität durch eine Rahmenrichtlinie zu Unterrichtung, Anhörung und Unternehmensmitbestimmung auszugleichen. Der Europäische Gewerkschaftsbund hat bereits im Jahr 2016 eine diesbezügliche Forderung erhoben, die vom DGB nachdrücklich unterstützt wird.⁹

⁷ Die Richtlinie muss bis Ende 2022 in nationales Recht umgesetzt werden. Erst danach ist eine finale Aussage zu den Auswirkungen auf die Unternehmensmitbestimmung möglich.

⁸ Hier ist insbesondere der Rat zu nennen, dessen mangelnde Bereitschaft zum Schutz der Mitbestimmung enttäuschend war. Das EU Parlament hingegen hatte am 17.01.2019 mit einer breiten Mehrheit von 502 zu 112 Stimmen einen sehr progressiven Beschluss zur Richtlinie in Bezug auf grenzüberschreitende Umwandlungen, Verschmelzungen und Spaltungen gefasst. In diesem Beschluss waren wichtige Elemente aus der EGB Beschlusslage enthalten, die sich aber letztlich in den Verhandlungen mit dem Rat überwiegend nicht durchsetzen konnten.

⁹ EGB-Positionspapier: Vorgabe für einen neuen EU-Rahmen über die Rechte auf betriebliche und Unternehmensmitbestimmung. Angenommen auf der außerordentlichen Sitzung des EGB-Exekutivausschusses vom 13. April 2016 in Den Haag und der Sitzung des EGB-Exekutivausschusses vom 9. Juni 2016 in Brüssel. https://www.etuc.org/sites/default/files/document/files/egb-positionspapier_vorgabe_fur_einen_neuen_eu-rahmen_uber_die_rechte_auf_betriebliche_und_unternehmensmitbestimmung.pdf



Der DGB hat auf seinem 21. Ordentlichen Bundeskongress im Mai 2018 ergänzend dazu beschlossen:

„Das bestehende Recht auf Unterrichtung und Anhörung macht Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Europa zu Bürgerinnen und Bürgern mit demokratischen Rechten im Betrieb. Durch eine Richtlinie zur Mitbestimmung ist zu gewährleisten, dass die bestehenden Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten geschützt werden. Diese Richtlinie soll hohe Standards zu Unterrichtung und Anhörung setzen und Mindeststandards zur Mitbestimmung in Unternehmen europäischen Rechts [...] einführen. Neue Richtlinien der EU-Kommission im Gesellschaftsrecht und Entscheidungen des EuGH dürfen nicht zu neuen Risiken für die Mitbestimmung führen. Es muss ausgeschlossen werden, dass die von der EU-Kommission geplanten Regelungen dazu führen können, dass Unternehmen ihren Sitz einfach in das Land mit den geringsten Beteiligungsrechten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verlegen.“¹⁰

Auch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat in seinem Weißbuch „Arbeiten 4.0“ Sympathien für eine solche Lösung erkennen lassen:

„Um langfristig eine stabile Verankerung der Unternehmensmitbestimmung in Europa zu erreichen, unterstützt das BMAS darüber hinaus die Forderung des Europäischen Gewerkschaftsbundes, dass Mindeststandards der Arbeitnehmerbeteiligung in Europa fest verankert werden sollten. Hierzu sollten Verhandlungen über eine Richtlinie zu Mindeststandards aufgenommen werden. Mit einer solchen Richtlinie könnte auch den in Bezug auf die SE unter dem Stichwort „Einfrieren der Mitbestimmung“ diskutierten Fragestellungen und der Forderung nach einer „Dynamisierung“ beim Überschreiten nationaler Schwellenwerte begegnet werden, ohne jedoch den erreichten Konsens zur SE in Frage zu stellen.“¹¹

4) Politische Eckpunkte zu einer Rahmenrichtlinie Unterrichtung, Anhörung und Unternehmensmitbestimmung¹²

- Unterrichtung und Anhörung

Ein wichtiges Ziel des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften besteht darin, einen europaweiten **Standard zur Unterrichtung und Anhörung** der Beschäftigten zu setzen, der im Folgenden erläutert werden soll:

Das Recht auf Unterrichtung und Anhörung von Arbeitnehmer/innen gehört zu den Europäischen Grundrechten (Artikel 27 der Charta der Europäischen Union). Unternehmen, die Europäische Richtlinien nutzen, um ihre Unternehmensverfassung zu ändern (z. B. SE,

¹⁰ Beschluss „B013: Rechte sichern - Rechte durchsetzen - Gewerkschaften stärken“ des 21. ordentlichen DGB Bundeskongresses von Mai 2018, im Internet veröffentlicht unter: <https://www.dgb.de/-/Rnn>

¹¹ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016): Weißbuch „Arbeiten 4.0“, S. 161/162, im Internet veröffentlicht unter: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a883-weiss-buch.pdf?__blob=publicationFile

¹² Die Überlegungen basieren auf dem EGB-Positionspapier: Vorgabe für einen neuen EU-Rahmen über die Rechte auf betriebliche und Unternehmensmitbestimmung, a.a.O.



SCE, grenzüberschreitende Umwandlung/Sitzverlegung, Verschmelzung oder Spaltung) müssen daher verpflichtet werden, **Verhandlungen zu einem Europäischen Gremium der betrieblichen Interessenvertretung** zu führen, sofern ein solches noch nicht existiert. Dabei ist sicherzustellen, dass stets **alle Belegschaften aus Europa** in die oben beschriebenen Verhandlungen einzubeziehen sind, sofern die Unternehmen Europäische Richtlinien nutzen, um ihre Unternehmensverfassung zu ändern. Die diesbezüglichen Regelungen sollten denen der SE-Richtlinie bezüglich des SE-Betriebsrates entsprechen.

Aus gewerkschaftlicher Sicht ist es nur konsequent, dass ein Unternehmen, das die Binnenmarktfreiheiten und die Europäischen Richtlinien in seinem eigenen Vorteil nutzt, auch den Mindestanforderungen genügen muss, die aus der sozialen Dimension der Europäischen Union resultieren.

Um der Erreichung der europäischen Ziele dienlich zu sein, können diese Anforderungen nur „on Top“ zu den nationalen gesetzlichen Regelungen gelten. Die Rechte von deutschen Betriebsräten, Gesamtbetriebsräten und Konzernbetriebsräten werden durch die neuen Anforderungen nicht tangiert und bestehen unverändert fort.

- Unternehmensmitbestimmung

Ein weiteres wesentliches Ziel der Rahmenrichtlinie besteht darin zu verhindern, dass sich Unternehmen der Unternehmensmitbestimmung entziehen können. **Ziel ist dabei gleichermaßen, eine Flucht vor der Mitbestimmung („Einfrieren eines mitbestimmungslosen Zustandes bzw. eines drittelbeteiligten Zustandes“) als auch eine Flucht aus einer bestehenden Form der Unternehmensmitbestimmung zu verhindern.** Daher soll die Rahmenrichtlinie einen Mechanismus zur Sicherung der Unternehmensmitbestimmung aufweisen, der sich am sog. **Escalator-Prinzip** des Europäischen Gewerkschaftsbundes orientiert. Dieses Escalator-Prinzip sieht vor, dass die lückenhaften nationalen Schwellenwerte der Unternehmensmitbestimmung für bestimmte Unternehmen durch europaweit geltende Schwellenwerte ergänzt werden. Dabei sollen folgende Grundsätze gelten:

- Der **Anwendungsbereich der Rahmenrichtlinie** umfasst Unternehmen, die **Europäische Richtlinien** nutzen, um ihre Unternehmensverfassung zu ändern (z. B. SE, SCE, grenzüberschreitende Umwandlung/Sitzverlegung, Verschmelzung oder Spaltung). Es ist aus gewerkschaftlicher Sicht folgerichtig, dass Unternehmen, die ihre Unternehmensarchitektur durch Europäische Richtlinien optimieren, gleichsam in den Geltungsbereich Europäischer Standards zum Schutz der Mitbestimmung fallen.
- Analog zum Verhandlungsverfahren über die Mitbestimmung bei der SE gilt ein **Vorrang von Verhandlungen zur Unternehmensmitbestimmung**. Die Wahlen der Arbeitnehmervertreter/innen sollen ebenfalls analog der Regelungen aus der SE-Richtlinie bzw. der nat. SE-Umsetzungsgesetze erfolgen. Im Unterschied zu den Regelungen bei der SE finden Verhandlungen jedoch erst ab 50 Beschäftigten statt.



- Für den Fall, dass sich das besondere Verhandlungsgremium der Arbeitnehmer/innen und die Unternehmensleitung nicht einigen können, sieht unser Vorschlag die **Anwendung europaweit einheitlicher Auffangregelungen nach dem Escalator-Prinzip vor:**
 - Kleine Unternehmen mit **50 bis 250 Mitarbeiter/innen** (im Unternehmen und in den direkten oder indirekten Tochtergesellschaften) sollten über 2 oder 3 Vertreter/innen der Arbeitnehmer/innen in den Leitungsgremien verfügen. Diese Regelung schützt insbesondere die Mitbestimmung in den nordischen Staaten, die Kapitalgesellschaften bereits ab 25 bzw. 50 Arbeitnehmer/innen der Unternehmensmitbestimmung unterwerfen.
 - In mittelgroßen Unternehmen mit **250 bis 1000 Mitarbeiter/innen** (im Unternehmen und in den direkten oder indirekten Tochtergesellschaften) sollte ein Drittel der Sitze in den Leitungsgremien den Arbeitnehmervertreter/innen vorbehalten sein. Es ist darauf zu achten, dass der jeweilige Aufsichts- oder Verwaltungsrat mindestens aus 9 Personen besteht, damit keine Verschlechterung gegenüber der ersten Schwelle des Escalator-Prinzips entstehen kann.
 - In großen Unternehmen mit über **1.000 Mitarbeiter/innen** (im Unternehmen und in den direkten oder indirekten Tochtergesellschaften) sollten die Sitze in den Leitungsgremien paritätisch zwischen Arbeitnehmer- und Aktionärsvertreter/innen aufgeteilt sein. Die paritätische Mitbestimmung im Aufsichtsrat ist ein wichtiges Funktionsmerkmal der deutschen Mitbestimmung. Es ist für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften daher von höchster Bedeutung, dass jede neue Europäische Regelung zur Mitbestimmung Mechanismen vorsieht, die eine paritätische Beteiligung durch Arbeitnehmervertreter/innen sicherstellen. Auch die Nominierungsrechte der Gewerkschaften sind zu schützen und in der weiteren Debatte zu beachten.

- Von besonders zentraler Bedeutung ist, dass beim Überschreiten eines neuen Schwellenwertes des Escalator-Prinzips (50/250/1.000) automatisch **Neuverhandlungen über die Mitbestimmung unter Einbeziehung der Gewerkschaften** stattfinden müssen; dabei gilt beim Scheitern der Verhandlungen die neue Auffangregelung. Somit liegt ein effektives Verfahren vor, um zu vermeiden, dass ein Zustand ohne oder mit wenig Unternehmensmitbestimmung „eingefroren“ wird.

Angesichts sehr unterschiedlicher nationaler Systeme der Unternehmensmitbestimmung in Europa erscheint es weiterhin sinnvoll, eine Reihe von **allgemeinen Grundsätzen und Überlegungen** aufzustellen:



Die Festlegung eines Europäischen Standards zur Mitbestimmung kann aus unserer Sicht nicht ohne die Europäisierung der Unternehmensmitbestimmung erfolgen. Daher ist sicherzustellen, dass stets alle Belegschaften aus Europa in die oben beschriebenen Verhandlungen einzubeziehen sind, sofern die Unternehmen Europäische Richtlinien nutzen, um ihre Unternehmensverfassung zu ändern. Zu beachten ist jedoch, dass Unternehmen nationaler Rechtsform, die keine der genannten Richtlinien nutzen, weiterhin rein dem nationalen Mitbestimmungs- und Gesellschaftsrecht unterliegen und nicht durch das Escalator-Prinzip erfasst werden. Dieser Ausschluss begründet sich aus dem Respekt vor den bestehenden nationalen Mitbestimmungssystemen.

Von hoher Bedeutung ist für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ebenfalls, dass durch eine Quotierung eine **ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern** in Entscheidungsgremien sichergestellt wird, wie es auch der EGB in seiner bereits zitierten Beschlussfassung fordert.

Weiterhin gilt, dass die oben genannten Verfahren sowohl für das **dualistische System** aus Aufsichtsrat und Vorstand als auch für das **monistische System** mit nur einem Verwaltungsrat bzw. Board gelten müssen. Beim monistischen System sind Anpassungen je nach der Ausgestaltung der jeweiligen nationalen Systeme vorstellbar. Egal ob im monistischen oder im dualistischen System darf jedoch ein Wahlmandat (z. B. in einem Betriebsrat) der Übernahme eines Mandates in einem Aufsichts- oder Verwaltungsrat nicht entgegenstehen.

Aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften ist weiterhin sehr wichtig, dass alle Mitglieder eines Leitungsorgans über die gleichen **Rechte und Pflichten verfügen. Es darf keinen Unterschied zwischen Arbeitnehmer- und Kapitalvertreter/innen geben.** Für alle Organmitglieder soll ein **allgemeiner Schulungsanspruch** sichergestellt werden.

5) Fazit und Ausblick

Die Mitbestimmung ist ein Erfolgsmodell: Für die Gesellschaft, die Unternehmen und die Beschäftigten.

In Zeiten von Digitalisierung, sozial-ökologischer Transformation und fortschreitender Globalisierung bietet sie Chancen und Schutz in Zeiten des Wandels. Die Bekämpfung des Klimawandels, die Herstellung einer sozial gerechten Transformation und auch die Beachtung der Menschenrechte in Wertschöpfungs- und Lieferketten wird nur mit und nicht gegen die Beschäftigten gelingen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Europäischen Institutionen und die Bundesregierung dazu auf, die skizzierten Überlegungen zu einer Rahmenrichtlinie zur Unterrichtung, Anhörung und Unternehmensmitbestimmung in der politischen Debatte aufzugreifen und die Schlupflöcher zur Vermeidung der Mitbestimmung somit effektiv zu schließen.



Diese Intention entspräche auch dem Koalitionsvertrag, der ausdrücklich festlegt: Wir setzen uns dafür ein, dass auch bei grenzüberschreitenden Sitzverlagerungen von Gesellschaften die nationalen Vorschriften über die Mitbestimmung gesichert werden.“¹³ Dieser Auftrag würde durch die o.g. Richtlinie erfüllt.

Aus gewerkschaftlicher Sicht erscheint es sinnvoll, die deutsche EU-Ratspräsidentschaft für dieses wichtige Anliegen zu nutzen.

¹³ Vgl. Ein neuer Aufbruch für Europa. Eine neue Dynamik für Deutschland. Ein neuer Zusammenhalt für unser Land, Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, Zeilen 2332 bis 2334.