

REPORT

Mitbestimmungsreport Nr. 50, 05.2019

Das I.M.U. ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

EUROPAWAHL 2019

Neues EU-Parlament, neue EU-Kommission – neuer Schwung für Workers' Voice?

Martin Feldmann / Maxi Leuchters

Unter Mitarbeit von Oliver Emons, Norbert Kluge, Sebastian Sick und Marion Weckes

AUF EINEN BLICK

- Die Stärkung der Mitbestimmung und somit der Kollektivrechte muss in der nächsten Legislaturperiode auf die europäische Agenda.
- Mitbestimmung ist das demokratische Gestaltungsprinzip der sozialen Marktwirtschaft. Sie ist das Ringen um die beste Lösung. Nur mit einer Stärkung der Mitbestimmung können globale und europäische Herausforderungen gelöst werden.
- Bestehende Regelungen im europäischen Gesellschaftsrecht, wie etwa die Europäische Aktiengesellschaft und das gerade beschlossene Gesellschaftsrechtspaket, machen Mitbestimmungsvermeidung möglich. Diese Lücken gilt es zu schließen.
- Eine Rahmenrichtlinie für Unterrichtung, Anhörung und Unternehmensmitbestimmung mit einem dynamischen Element könnte bestehende Informations- und Konsultationsrechte von Europäischen Betriebsräten stärken sowie europäische Schwellenwerte für die Mitbestimmung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Aufsichts- und Verwaltungsräten einführen. Mit dieser Rahmenrichtlinie könnten viele Lücken, die zur Mitbestimmungsvermeidung genutzt werden, systematisch geschlossen werden.
- Langfristig geht es um die grundsätzliche Ausrichtung einer europäischen Corporate Governance im Sinne einer nachhaltigen Unternehmensführung unter Berücksichtigung der Interessen verschiedener Stakeholder.

INHALT

- | | | | |
|----------|--|----------|---|
| 1 | Ein Europa der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer –3 | 4 | Corporate Social Responsibility (CSR) –6 |
| 2 | Europäische Betriebsräte (EBR) –3 | 5 | Finanzielle Mitarbeiterbeteiligung –7 |
| 3 | Mitbestimmung auf Unternehmensebene –4 | 6 | Für ein neues Verständnis europäischer Corporate Governance –7 |
| 3.1 | Mitbestimmung bei grenzüberschreitender Sitzverlegung und Online-Gründung –4 | | |
| 3.2 | Europäische Aktiengesellschaft – Societas Europaea (SE) –5 | | |
| 3.3 | Aktionärsrechterichtlinie –5 | | |

AUTOREN

Dr. Martin Feldmann

ist geschäftsführender Gesellschafter der EU CONCEPT Unternehmensberatung UG und hat vorher im Wirtschaftsministerium als Referatsleiter gearbeitet.

Maxi Leuchters

ist Referentin für Finanzdienstleistungen und Corporate Governance sowie Mitbestimmung im Aufsichtsrat im I.M.U.

Unter Mitarbeit von Dr. Oliver Emons, Dr. Norbert Kluge, Dr. Sebastian Sick und Marion Weckes

1 EIN EUROPA DER ARBEITNEHMER- INNEN UND ARBEITNEHMER

Mitbestimmung spielt eine große Rolle in vielen Wahlprogrammen deutscher Parteien zur Europawahl. Das ist richtig und begrüßenswert, denn Mitbestimmung macht Arbeitnehmer zu Bürgern im Betrieb. Als demokratisches Gestaltungsprinzip der sozialen Marktwirtschaft gehören Schutz und Ausbau der Mitbestimmung endlich auf die europäische Agenda, nachdem es in der nun endenden Legislaturperiode kaum Fortschritte in der Stärkung der Kollektivrechte gab.

Was sollte vom nächsten Europäischen Parlament und von der nächsten Europäischen Kommission angegangen werden? Zunächst muss die Stärkung der Mitbestimmung von Arbeitnehmern bei der Anhörung der neuen EU-Kommission im Europäischen Parlament eine Rolle spielen, sodass sich die EU-Kommission in der nächsten Legislaturperiode für die Initiierung einer Rahmenrichtlinie für Unterrichtung, Anhörung und Unternehmensmitbestimmung einsetzt, wie der DGB sie fordert.¹ Diese soll europäische Mindeststandards für die Beteiligung von Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat und Verwaltungsrat im europäischen Gesellschaftsrecht beinhalten und bereits existierende Informations- und Konsultationsrechte der Europäischen Betriebsräte weiter ausbauen. Somit würde eine Rahmenrichtlinie die Mitbestimmungsrechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Betrieb und im Unternehmen stärken und viele Forderungen dieses Reports gebündelt angehen.

Über die Richtlinie hinaus sollte bei der grundsätzlichen Ausrichtung der europäischen Corporate Governance die Interessen aller Stakeholder systematisch berücksichtigt werden. Dabei spielt auch das Thema Diversität in Aufsichtsgremien für eine gesellschaftlich und ökologisch nachhaltige Unternehmensführung eine große Rolle. Ein solcher Stakeholder-Ansatz für die Unternehmensführung unter Einbeziehung der Mitbestimmung würde zeigen, dass es der europäischen Politik um mehr geht als um das Verhältnis zwischen Top-Management und Aktionären.

Mitbestimmung stärkt die Demokratie am Arbeitsplatz und unterstützt die soziale Dimension der digitalen Transformation von Unternehmen, Wirtschaft und Gesellschaft.²

2 EUROPÄISCHE BETRIEBSRÄTE (EBR)

Europäische Betriebsräte (EBR) spielen heute nach mehr als 20 Jahren Praxis immer selbstverständlicher mit den bestehenden nationalen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer zusammen, deren Beteiligung bekanntlich an den nationalen Grenzen endet. Daher ist es unverständlich, warum deren Unterrichts- und Anhörungsrechte nicht verbessert werden, indem ihre Mitwirkung an Unternehmensentscheidungen verbindlicher gemacht wird.

Dabei sind insbesondere EBR als transnationale Gremien der Arbeitnehmerbeteiligung besonders wichtig, wie auch Studien etwa von Anke Hassel, Sophia von Verschuer und Nicole Helmerich gezeigt haben.³ Sie können als Plattform zur Vernetzung der Arbeitnehmer untereinander, aber auch zwischen Arbeitnehmern sowie dem Management dienen. Zudem können weitergehende Regeln angestoßen werden, wie etwa internationale Rahmenvereinbarungen, was insbesondere im Kontext der Globalisierung immer wichtiger wird. Es muss jedoch sichergestellt werden, dass es auch die – europäischen – Gewerkschaften sind, die mit Unternehmensleitungen verhandeln können und nicht betriebliche Mitbestimmung gegen gewerkschaftliche Interessenvertretung ausgespielt wird.

Spätestens am 5. Juni 2016 hätte die EU-Kommission gemäß Artikel 15 der EBR-Richtlinie dem Europaparlament und dem Rat einen Bericht über die Umsetzung der EBR-Richtlinie vorlegen und gegebenenfalls geeignete Vorschläge zur Revision des Richtlinien textes machen müssen. Obwohl die Evaluierungsstudie bereits seit März 2016 vorlag, wurde der Bericht erst am 14. Mai 2018 veröffentlicht. Als zentrale Probleme benennt die EU-Kommission, dass es weder eine Liste der Mindestinformationen gibt, die den EBR-Mitgliedern zur Verfügung gestellt werden muss, noch irgendwelche zeitliche Vorgaben für den Ablauf eines Unterrichts- und Anhörungsverfahrens.

Tatsächlich berichten EBR darüber, erst nach bereits umgesetzter Managemententscheidung informiert worden zu sein oder aufgrund von Geheimhaltung keinen Zugang zu Informationen zu haben. Auch die Bedeutung der Stellungnahme des EBR sei unpräzise und dessen Einfluss auf Unternehmensentscheidungen zu gering. Obwohl Probleme benannt werden, möchte die EU-Kommission keine Änderungen an der Richtlinie vornehmen, sondern hält es für ausreichend, lediglich ein Handbuch zur Einsetzung Europäischer Betriebsräte zu veröffentlichen. Die Probleme zeigen aber, dass die nächste Europäische Kommission schnellstmöglich einen Vorschlag zur Überarbeitung der EBR-Richtlinie vorlegen muss.

1 Offensive Mitbestimmung: Vorschläge zur Weiterentwicklung der Mitbestimmung. Beschluss des DGB-Bundesvorstandes vom 12. Juli 2016. <https://www.dgb.de/++co++3f0504bc-fe03-11e8-9849-52540088cada> [15.05.2019].

2 EGB-Strategie für „Mehr Demokratie am Arbeitsplatz“ <https://www.etuc.org/en/publication/more-democracy-work> [15.05.2019].

3 Anke Hassel, Sophia von Verschuer, Nicole Helmerich: Workers' Voice and Good Corporate Governance (2018). Hans-Böckler-Stiftung. https://www.boeckler.de/pdf/mbf_workers_voice_academical_final_report.pdf [15.05.2019].



Deshalb soll die europäische Politik eintreten für:

- das automatische Auslösen von Verhandlungen zur Errichtung eines EBR sowie Anwendung der Auffanglösung bei Anwendung von Instrumenten des europäischen Gesellschaftsrechts,
- eine verpflichtende Berücksichtigung von EBR-Stellungnahmen bei bestimmten Entscheidungen der Unternehmensleitung (wie z. B. in den Betriebsverfassungsgesetzen der Niederlande oder Deutschlands),
- spürbare Sanktionen im Falle dessen, dass EBR vor einer Unternehmensentscheidungen nicht konsultiert worden sind z. B. Aussetzung der Maßnahme,
- eine Klarstellung der Prinzipien, um Informationen als „vertraulich“ klassifizieren zu können; sie werden oft dazu genutzt, um eine Anhörung des EBR zu umgehen,
- die Sicherstellung eines Zugangs des EBR zur Justiz, sodass EBRs als juristische Person Gerichtsverfahren gegen das Unternehmen führen können,
- die Sicherstellung einer effizienten Koordinierung der Arbeitnehmervertretungen durch ein Zutrittsrecht des EBRs zu allen Niederlassungen des Unternehmens,
- die Festlegung objektiver Kriterien für die Entscheidung, wo der EBR seinen Sitz hat, um „Regime Shopping“ oder Nutzung von Briefkastenfirmen zu vermeiden,
- eine Erhöhung der Anzahl der verpflichtenden Sitzungen auf mindestens zwei im Jahr,
- Mitwirkungsrechte für Gewerkschaften bei EBR-Verhandlungen sowie Teilnahmerecht an den Sitzungen des EBR und seiner Führungsgremien,
- die Stärkung der Rechte der EBR zur besseren Vernetzung der verschiedenen Betriebsratsebenen.

3 MITBESTIMMUNG AUF UNTERNEHMENSEBENE

Mitbestimmung bedeutet das Recht, an der Spitze von Unternehmen über den mitbestimmten Aufsichtsrat Einfluss auf grundsätzliche strategische Entscheidungen des Unternehmensvorstands zu nehmen. In Deutschland unterliegen Kapitalgesellschaften gesetzlich festgelegt der Mitbestimmung, wenn sie mehr als 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen. In den jeweiligen Mitgliedstaaten der Europäischen Union gelten zwar unterschiedliche Mitbestimmungsregeln, tatsächlich kennen aber 18

von 28 Mitgliedstaaten und Norwegen eine Form der Präsenz von Arbeitnehmervertretern im Aufsichts- oder Verwaltungsrat eines Unternehmens. Die Ausprägung, Anforderungen und Schwellenwerte mögen sich unterscheiden, die Tradition, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im „Board“ mitentscheiden, ist allerdings weit verbreitet.

3.1 Mitbestimmung bei grenzüberschreitender Sitzverlegung und Online-Gründung

Wenn Unternehmen grenzüberschreitend verschmelzen, aufgespalten werden oder den Unternehmenssitz verlagern, entstehen Rechtsunsicherheiten für Unternehmen, aber auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Aufgrund unterschiedlicher gesetzlicher Regelungen in den einzelnen Mitgliedstaaten bedarf es daher europäischer Regelungen bezüglich eines geordneten Verfahrens, aber auch bezüglich eines Schutzes für Stakeholder wie Arbeitnehmer und Minderheitsaktionäre.

Am 25. April 2018 hat die EU-Kommission ein Gesellschaftsrechtspaket bestehend aus einem Richtlinienentwurf zur grenzüberschreitenden Mobilität von Unternehmen sowie einem Richtlinienentwurf zur Digitalisierung des europäischen Gesellschaftsrechts vorgelegt, welche im April 2019 vom Europäischen Parlament und vom Rat verabschiedet worden sind. Die neuen Regelungen sollen zum einen grenzüberschreitende Vorhaben wie Umwandlungen, Verschmelzung und Spaltung von Unternehmen, die bislang unregelmäßig waren, in einen Rahmen bringen und erleichtern. Außerdem soll die digitale Gründung von Kapitalgesellschaften ermöglicht werden.

Die Richtlinie zur grenzüberschreitenden Mobilität sieht vor, dass die für die Verschmelzung bislang geltenden Regeln grundsätzlich beibehalten werden. Die neuen Regelungen sollen bei grenzüberschreitenden Umwandlungen und Spaltungen von Unternehmen eingeführt werden.

Mit der neuen EU-Richtlinie wird es bei grenzüberschreitenden Umwandlungen und Spaltungen ein geordnetes Verfahren geben, insbesondere aufgrund der unterschiedlichen Regelungen zur Sitzverlegung und Spaltung in den europäischen Mitgliedstaaten. Wegen einer fehlenden Steuerharmonisierung in der EU gibt es zwischen den Mitgliedstaaten einen Steuer- und Investitionswettbewerb. In dem nunmehr geordneten Verfahren hat die EU-Kommission einen Kriterienkatalog zur Prüfung durch den jeweiligen Mitgliedstaat (Wegzugstaat) vorgegeben, der von den Mitgliedstaaten und unabhängigen Sachverständigen bei einer Sitzverlagerung in einen anderen Mitgliedstaat (bzw. bei einer grenzüberschreitenden Spaltung eines Unternehmens) anzuwenden ist. Eines dieser Kriterien ist die Auswirkung der Sitzverlagerung (bzw. Spaltung) auf die Beschäftigten.

Ein dynamisches Element bei Veränderungen der Unternehmensgröße bzw. der Anzahl der Beschäftigten ist in der neuen EU-Richtlinie nicht vorgesehen.

Dem Unterlaufen von Mitbestimmung bei grenzüberschreitender Unternehmensmobilität wird damit eine weitere Tür geöffnet – statt sie im Interesse von Rechtssicherheit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu schließen. Zudem wird durch die neue Möglichkeit der Online-Gründung der Praxis von Briefkastenfirmen, die in einigen Branchen ein besonders großes Problem sind, etwa im Baugewerbe, weiter Vorschub geleistet.

Substanzielle Verbesserungen, insbesondere der Richtlinie zur Unternehmensmobilität, sind am Ministerrat gescheitert, nachdem das EU-Parlament in seinem Bericht viele gewerkschaftliche Forderungen aufgegriffen hatte. Daher bleiben Forderungen nach der Stärkung der Kollektivrechte auf europäischer Ebene eine Priorität, sodass das Abstreifen sowie die Vermeidung der Mitbestimmung durch europarechtliche Instrumente nicht länger möglich sind.



Deshalb soll die europäische Politik eintreten für:

- Mindeststandards für Arbeitnehmerbeteiligung in Form einer Rahmenrichtlinie bezüglich Unterrichtung, Anhörung und Unternehmensmitbestimmung bei grenzüberschreitenden Sachverhalten einschließlich eines dynamischen Elements (Mitbestimmungs-Escalator),
- Rechtssicherheit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch Erhalt ihrer angestammten Mitbestimmungsrechte bei Hauptsitzverlagerung des Unternehmens,
- eine klare Definition, dass der Satzungssitz eines Unternehmens dort zu sein hat, wo sich der Sitz der Hauptverwaltung tatsächlich befindet (Real-seat-Ansatz). Als Hauptverwaltung wird der effektive Verwaltungssitz verstanden, in dem grundlegende Planungen und Entscheidungen der Unternehmensleitung technisch in laufende Geschäftsführungsakte umgesetzt werden,
- ein Verbot der Nutzung von künstlichen Briefkastenfirmen,
- gesetzliche Vorgaben für eine nachhaltige Unternehmensführung und die Einbeziehung aller relevanten Interessen.

3.2 Europäische Aktiengesellschaft – Societas Europaea (SE)

Die Societas Europaea (SE) ist eine europäische Rechtsform. Sie wurde durch die Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 des Rates vom 8. Oktober 2001 ins Leben gerufen und entspricht in vielen Bereichen der klassischen Aktiengesellschaft. Die Regelungen der SE-Verordnung werden durch das nationale Recht des jeweiligen EU-Mitgliedstaates ergänzt, in dem die SE ihren Sitz hat. Zusammen mit der SE-Verordnung

wurde eine ergänzende Richtlinie 2001/86/EG zur Arbeitnehmerbeteiligung in der SE verabschiedet, welche in Deutschland durch das SE-Beteiligungsgesetz (SEBG) in nationales Recht umgesetzt wurde.

Bei einer SE werden Mitbestimmungsrechte abweichend von den nationalen Regelungen des Mitbestimmungsrechts in der Regel durch eine Vereinbarung zwischen der Arbeitnehmerseite und der Unternehmensleitung geregelt. Sollte es zu keiner Einigung in den Verhandlungen über die Ausgestaltung der Mitbestimmung kommen, greift eine gesetzliche Auffanglösung. Die SE-Richtlinie sieht auch die Bildung eines SE-Betriebsrates vor, welcher dem Europäischen Betriebsrat ähnlich ist, diesen aber ersetzt und zusätzliche Rechte hat, wie z. B. eine nochmalige Anhörung, wenn die Unternehmensleitung nicht den Vorschlägen der Arbeitnehmerseite aus der Anhörung folgt, und der Anspruch auf Vorlage der Geschäftsberichte, der Tagesordnungen der Aufsichtsratssitzungen und aller Unterlagen, die der Hauptversammlung vorgelegt werden.

SE-Gründungen werden auch dazu genutzt, vor Erreichen einer Beschäftigtenzahl knapp unter dem Schwellenwert der deutschen Mitbestimmungsgesetze das Unternehmen in eine SE umzuwandeln, um einen mitbestimmten Aufsichtsrat überhaupt zu vermeiden (ab 501 Beschäftigten) bzw. der paritätischen Mitbestimmung im Aufsichtsrat zu entgehen (in Unternehmen ab 2.001 Beschäftigten). Dies ermöglicht es Unternehmen, ihren aktuellen Mitbestimmungsstatus (nicht mitbestimmt oder drittelbeteiligt) „einzufrieren“. Ein künftiges Anwachsen der Belegschaft über die deutschen Schwellenwerte hinaus, löst derzeit keine Nachverhandlungen über die bestehenden Mitbestimmungsrechte in der SE aus.

Denn ist die SE einmal etabliert, führen nachträgliche Veränderungen der Beschäftigtenzahlen in Deutschland grundsätzlich nicht mehr zu Veränderungen der Arbeitnehmervertretung im Aufsichts- oder Verwaltungsrat des Unternehmens.



Deshalb soll die europäische Politik eintreten für:

- eine Neuverhandlung der Mitbestimmung einer SE mit neuer Auffangregelung, wenn die Zahl der Beschäftigten im jeweiligen Mitgliedstaat die Schwellenwerte der jeweiligen Mitbestimmungsgesetze übersteigt. Die neue Auffangregelung orientiert sich dann an dem Mitbestimmungslevel ausgelöst durch die dann neu überschrittenen Schwellenwerte.

3.3 Aktionärsrechterichtlinie

Bis zum Juni 2019 muss die EU-Aktionärsrechterichtlinie in nationales Recht umgesetzt werden. Schon jetzt zeigen sich aus Mitbestimmungssicht ihre Schwächen. Sie muss in absehbarer Zeit er-

neut auf die europäische politische Agenda, um sie zu reformieren. Derzeit ist das Umsetzungsgesetz (ARUG II) im Gesetzgebungsprozess. Es wird aktuell eine verspätete deutsche Umsetzung bis Ende 2019 erwartet.

Die Aktionärsrechterichtlinie hat die stärkere Positionierung der Aktionäre eines Unternehmens gegenüber der Unternehmensführung zum Gegenstand. Damit unterstützt dieses Gesetz einseitig deren (kurzfristige) Gewinnerzielungsinteressen. Die Arbeitnehmervertreter in mitbestimmten Aufsichtsräten haben hingegen eher den langfristigen Erfolg des Unternehmens im Blick. Das kann erkennbar zu Zielkonflikten der Handelnden führen.

Die Konflikte zeigen sich im Detail: Zur Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat ist in der Hauptversammlung künftig zwingend ein Aktionärsvotum einzuholen. Über die Vergütungspolitik muss bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens aber alle vier Jahre, abgestimmt werden. Daneben ist der Hauptversammlung jährlich ein Vergütungsbericht zur Abstimmung vorzulegen. Dieser soll einen umfassenden Überblick über die den einzelnen Mitgliedern der Unternehmensleitung gewährte oder geschuldete Vergütung durch die Gesellschaft und ihre Konzernunternehmen enthalten. Auch wenn das Votum der Hauptversammlung den Aufsichtsrat nicht bindet, kann es dennoch tatsächlich Einfluss auf die Vergütungspolitik durch die Angst vor einem ablehnenden Votum der Hauptversammlung haben. Die freiwillige Konsultation der Hauptversammlung im Fall der Deutschen Bank sowie der Munich RE illustrieren das Problem.

Durch die Aktionärsrechterichtlinie besteht die Gefahr, dass Entscheidungskompetenzen vom mitbestimmten Aufsichtsrat zu den Investoren verlagert werden, auch wenn Deutschland seine Wahlrechte so nutzen will, dass in Deutschland die Entscheidungen auf der Ebene des mitbestimmten Aufsichtsrats verbleiben sollen. Insbesondere im Bereich „Say on Pay“, ein Prärogativ des Aufsichtsrats, bekommt die Hauptversammlung mehr Kompetenzen, auch wenn abschließend der Aufsichtsrat über die Vorstandsvergütung entscheidet. Das mag einem angelsächsischen Verständnis von Corporate Governance entsprechen. Zur Unternehmensverfassung in Deutschland passt es hingegen nicht. Zu einer schleichenden Aushöhlung der Rechte des mitbestimmten Aufsichtsrates darf es nicht kommen.



Deshalb soll die europäische Politik eintreten für:

- eine gleichberechtigte Stärkung der Rechte von Stakeholdern,
- keine weitere Kompetenzverlagerung vom mitbestimmten Aufsichtsrat in die Hauptversammlung,
- die Erarbeitung einer EU-Rahmenrichtlinie, die die Interessen und Mitwirkung aller gesellschaftlichen Interessengruppen beinhaltet – und nicht nur die Inte-

ressen von Aktionären berücksichtigt („Stakeholder-Richtlinie“),

- den Vorrang einer nachhaltigen Unternehmensführung, die den Perspektiven für Arbeitsplätze, Standorte, lebenswerte Regionen und Mitbestimmung einen höheren Stellenwert einräumt als dem kurzfristigen Gewinnstreben von Investorinnen und Investoren.

4 CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR)

Der Begriff Corporate Social Responsibility (CSR) umschreibt die sozialen, ökologischen und ökonomischen Beiträge eines Unternehmens zur freiwilligen Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung, die über die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen hinausgeht.

Bereits im Mai 2010 hat der DGB-Bundeskongress die deutsche und europäische Politik dazu aufgerufen, Rechenschafts- und Publizitätspflichten für Unternehmen zu Umwelt, Soziales und Menschenrechten einzuführen und dabei Transparenz, Überprüfbarkeit, Vergleichbarkeit und Beteiligung als unerlässliche Kriterien für CSR bezeichnet. Dazu sollten konkrete Berichte über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im gesamten Unternehmen, über die Beteiligungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die Zusammenarbeit mit ihren Vertretungen, über die Förderung benachteiligter Personengruppen und über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehören.

Das Europaparlament und die EU-Mitgliedstaaten haben in 2014 die CSR-Richtlinie zur Erweiterung der Berichterstattung von großen kapitalmarktorientierten Unternehmen, Kreditinstituten, Finanzdienstleistungsinstituten und Versicherungsunternehmen verabschiedet. Ziel der Richtlinie ist es vor allem, die Transparenz über ökologische und soziale Aspekte von Unternehmen in der EU zu erhöhen. Deutschland hat die Richtlinie durch das CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz in nationales Recht umgesetzt.

Für Geschäftsjahre, die nach dem 31. Dezember 2016 beginnen, müssen nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz große, kapitalmarktorientierte Unternehmen, die im Jahresdurchschnitt mehr als 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen, eine nichtfinanzielle Erklärung abgeben. Diese Erklärung kann entweder als Teil des Lageberichts oder ausgelagert in einem gesonderten Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht werden. Der Abschlussprüfer bzw. die Abschlussprüferin hat nur zu prüfen, ob die Erklärung bzw. der gesonderte Bericht vorliegt. Während der Aufsichtsrat eine Pflicht zur Prüfung hat, ist eine inhaltliche externe Überprüfung nicht verpflichtend, jedoch durch Beauftragung des Aufsichtsrats möglich. Die Beurteilung des Prüfungsergebnisses ist in diesem Fall öffentlich zugänglich zu machen.

Inhaltlich ist neben einer kurzen Beschreibung des Geschäftsmodells in der nichtfinanziellen Erklärung zumindest auf Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelange sowie die Achtung der Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption und Bestechung einzugehen. Dabei sind die von der Kapitalgesellschaft verfolgten Konzepte zu beschreiben und über deren Ergebnisse zu berichten sowie die wesentlichen Risiken, die mit der eigenen Geschäftstätigkeit der Kapitalgesellschaft oder ihren Geschäftsbeziehungen, Produkten und Dienstleistungen verknüpft sind, zu benennen. Außerdem sind die nichtfinanziellen Leistungsindikatoren, die für die Geschäftstätigkeit der Kapitalgesellschaft von Bedeutung sind, anzugeben.

Sollte das Unternehmen in Bezug auf einen oder mehrere der genannten Aspekte kein Konzept verfolgt haben, hat es dies anstelle der auf den jeweiligen Aspekt bezogenen Angaben in der nichtfinanziellen Erklärung klar und begründet zu erläutern.

Außerdem ist die Erklärung um eine Beschreibung des Diversitätskonzepts im Hinblick auf die Zusammensetzung der Leitungsorgane des Unternehmens zu ergänzen.

Die Richtlinie verpflichtet jedoch nur zur Veröffentlichung bestehender Konzepte und nicht zur Ergänzung bestehender Konzepte oder gar zur Etablierung neuer Ansätze. Darüber hinaus werden Betriebsräte oder Gewerkschaften in die Erstellung des Berichtes nicht einbezogen. Zudem zeigen Analysen der veröffentlichten Berichte, dass der Mangel an einheitlichen Kennzahlen sowie einer verbindlich festgelegten Themenliste dazu führt, dass die Berichte der Unternehmen teils sehr unterschiedlich ausfallen. Feste Themenbereiche könnten zu mehr Einheitlichkeit und zu einer besseren Vergleichbarkeit beitragen.



Deshalb soll die europäische Politik eintreten für:

- eine konkrete CSR-Berichterstattung über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im gesamten Unternehmen, über die Beteiligungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer, die Zusammenarbeit mit ihren Vertretungen, über die Förderung benachteiligter Personengruppen und über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- die Einbeziehung von Betriebsräten bei der Analyse und der Berichtspflicht bezüglich CSR-Aktivitäten in Unternehmen,
- ein verbindliches Berichtssystem über Einhaltung von Menschenrechten sowie Umweltstandards entlang der Lieferkette.

5 FINANZIELLE MITARBEITERBETEILIGUNG

In Europa sind die Beschäftigten meist nur immateriell über Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte an den Entscheidungen und dem Erfolg des Unternehmens beteiligt. Bei einer materiellen Beteiligung geht es um eine vertraglich geregelte, dauerhafte Beteiligung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Kapital und/oder dem wirtschaftlichen Erfolg ihres Unternehmens.

Seit Anfang der 1990er Jahre wurden auch auf europäischer Ebene erste Schritte zur Unterstützung und Förderung finanzieller Mitarbeiterbeteiligung durch die Politik unternommen. Die EU-Kommission hat zwei Expertengruppen eingerichtet, um bestehende Hindernisse für die weitere Verbreitung finanzieller Mitarbeiterbeteiligung zu identifizieren und eine Harmonisierung des gesetzgeberischen Rahmens auf europäischer Ebene voranzubringen.

Leider waren die Bemühungen zur Harmonisierung der Rahmenbedingungen auf europäischer Ebene im Bereich finanzieller Mitarbeiterbeteiligung bislang nicht sonderlich erfolgreich.



Deshalb soll die europäische Politik eintreten für:

- ein Rahmenkonzept zur Erleichterung von Beteiligungsmodellen (z. B. Gewinnbeteiligungen, Belegschaftsaktien, vermögenswirksame Leistungen) und Beseitigung von steuerlichen Hindernissen bei grenzübergreifenden Beteiligungsmodellen international tätiger Unternehmen. Die bestehende Vergütung von Beschäftigten kann allerdings durch die Einführung von Mitarbeiterbeteiligung nur ergänzt werden und muss freiwillig sein.

6 FÜR EIN NEUES VERSTÄNDNIS EUROPÄISCHER CORPORATE GOVERNANCE

Heute sind wichtige Fragen mit Relevanz für das nationale Gesellschaftsrecht und damit auch für die nationale Corporate Governance EU-weit geregelt.

Die Niederlassungsfreiheit ist ein Eckpfeiler des europäischen Binnenmarktes und räumt der EU daher weitreichende Kompetenzen zur Umsetzung eben dieser ein. Die Regelung der Freizügigkeit von Unternehmen innerhalb der EU berührt auch die Frage der Unternehmensführung. Verordnungen und Richtlinien der EU wie die Aktionärsrechterichtlinie haben Auswirkungen auf die nationale Corporate Governance, denn sie betreffen u. a. das Kompetenzverhältnis zwischen Aufsichtsrat und Hauptversammlung. Im Lichte aktueller Entwicklungen ist die Machtverschiebung zugunsten von Investoren und Vermögensverwaltern wie BlackRock oder Cevian kritisch zu sehen.

Ähnlich verhält es sich bei den Richtlinien zu digitalen Instrumenten und Verfahren im europäischen Gesellschaftsrecht sowie bei grenzüberschreitenden Umwandlungen, Verschmelzungen und Spaltungen. Unternehmen soll die Möglichkeit gegeben werden, sich in einem Mitgliedstaat und damit auch einer Rechtsordnung ihrer Wahl niederzulassen. Nationale Regelungen und Grundsätze der Corporate Governance, wie etwa die Einbeziehung von Notaren zum Schutze von Gläubigern, Mitbestimmung von Arbeitnehmern im Aufsichtsrat sowie das tatsächliche Stattfinden wirtschaftlicher Aktivität am Registersitz des Unternehmens, werden zunehmend durch europäische Regelungen infrage gestellt.

Es ist an der Zeit, bestimmte Fragen des europäischen Gesellschaftsrecht wie etwa Rechte von Aktionären, Sitzverlegung von Unternehmen oder Digitalisierung von Unternehmensgründungen nicht länger isoliert zu betrachten, sondern das grundsätzliche Verständnis von europäischer Corporate Governance zu diskutieren. Ein rein nationales Verständnis von Corporate Governance reicht nicht länger aus in einer Zeit, in der die EU maßgeblich Regelungen erlässt, die nationale Dogmen im Gesellschaftsrecht unterlaufen. Daher muss auf europäischer Ebene diskutiert werden, welche Art von Corporate Governance in der EU angestrebt wird. In diesem Zusammenhang muss darüber gesprochen werden, welche Aufgaben sowie Rechte und Pflichten Unternehmen in einer modernen Gesellschaft zukommen. Unternehmen sind schon

heute gesellschaftliche Akteure, sie sollen/müssen Verantwortung für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einerseits, aber auch die Auswirkungen unternehmerischer Entscheidungen auf die Gesellschaft als Ganzes andererseits übernehmen. Insbesondere da, wo es wenig gesetzliche Regulierung etwa aufgrund fehlender Kompetenzen gibt, teilweise in der EU, aber auch auf globaler Ebene, werden Unternehmen zunehmend selbst zur Akteuren in der Sozialpolitik. Daher muss diskutiert werden, wer in einem Unternehmen entscheidet und auch wer ein berechtigtes Interesse hat, an Entscheidungen mitzuwirken. Es gibt unterschiedliche Akteure mit unterschiedlichen Interessen, die bei Unternehmensentscheidungen einzubeziehen sind. Diese Akteure benötigen gesetzlich verbriefte Rechte. Dazu gehören Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Verbraucherinnen und Verbraucher, aber auch die Gesellschaft als Ganzes (etwa wenn Fragen der Umwelt betroffen sind).

Bereits heute werden die Interessen von Aktionären an Unternehmensentscheidungen in europäischem Recht berücksichtigt und ihre Mitspracherechte an Unternehmensentscheidungen gestärkt, wie etwa durch die bereits erwähnte Aktionärsrichtlinie. Doch Aktionäre sind nur eine Gruppe, die bei Unternehmensentscheidungen mit einbezogen werden müssen. Eine europäische Corporate Governance muss sich dadurch auszeichnen, dass auch Arbeitnehmern, Verbrauchern und weiteren gesellschaftlichen Akteuren eine Stimme gegeben wird.

Das I.M.U. (Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung der Hans-Böckler-Stiftung) berät und qualifiziert Arbeitnehmervertreter/innen in Aufsichtsräten, Betriebs- und Personalräte sowie Arbeitsdirektoren. Demokratie lebt von Mitbestimmung. Wir fördern eine Kultur, in der Menschen sich einbringen, mitentscheiden und mitgestalten können. Im Alltag und am Arbeitsplatz.



TWITTER

Wie wollen wir morgen arbeiten und leben? Wie können wir Mitbestimmung im Zeitalter von Digitalisierung und Globalisierung sichern? Mehr Informationen über #zukunftmitbestimmung auf unserem Twitterkanal:

[@ZukunftMB](#)



MITBESTIMMUNGSPORTAL

Der Böckler-Infoservice bietet Mitbestimmungsakteuren spezifisches Handlungs- und Orientierungswissen, u. a. Branchenmonitore, Themenradar, Wissen kompakt, Szenarien Mitbestimmung 2035. Jetzt kostenlos anmelden auf:

www.mitbestimmung.de



PRAXISWISSEN BETRIEBSVEREINBARUNGEN

Analysen und Gestaltungshilfen, Beispiele aus der Praxis.

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

IMPRESSUM

Herausgeber

Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.)
der Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
Telefon +49 (211) 7778-172

www.mitbestimmung.de

Pressekontakt: Rainer Jung, +49 (211) 7778-150
rainer-jung@boeckler.de

Satz: Yuko Stier

Redaktion

Maxi Leuchters, Finanzdienstleistungen und Corporate Governance,
Mitbestimmung im Aufsichtsrat
Hans-Böckler-Stiftung, Telefon: +49 (211) 7778-145
maxi-leuchters@boeckler.de

Ausgabe

Mitbestimmungsreport Nr. 50

ISSN 2364-0413

Nachdruck und sonstige Verbreitung – auch auszugsweise –
nur mit Quellenangabe zulässig.

WWW.BOECKLER.DE