

Ausgabe 2/2016

Aktuelles zur Mitbestimmungspolitik im Juli 2016

Festakt 40 Jahre Mitbestimmungsgesetz

Auf dem Festakt zum 40. Jubiläum des Mitbestimmungsgesetzes von Hans-Böckler-Stiftung und DGB am 30. Juni 2016 in Berlin hat Bundespräsident Joachim Gauck die Mitbestimmung als „Kernelement der Kooperationskultur“ gelobt. Grundsätzlich gelte, dass „Härten gemildert und gemeinsam neue Perspektiven gefunden werden“ können, „indem die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einbezogen werden, wenn über die Zukunft von Betrieben und Unternehmen entschieden wird“

„Mehr Mitbestimmung ist eine Forderung, die in die Zeit passt“, betonte auch der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann in seiner Rede zum Festakt. Die Mitbestimmung habe sich „als demokratisches Gestaltungsprinzip der sozialen Marktwirtschaft bewährt.“



Foto: Hans-Böckler-Stiftung/Stephan Pramme

Weitere Informationen zu dem Festakt gibt es hier auf der Internetseite der Hans-Böckler-Stiftung:
http://www.boeckler.de/veranstaltung_65152.htm

Link zur Rede von Bundespräsident Joachim Gauck:
<http://www.bundespraesident.de/SharedDocs/Reden/DE/Joachim-Gauck/Reden/2016/06/160630-40-Jahre-Mitbestimmungsgesetz.html>

Link zur Rede des DGB Vorsitzenden Hoffmann: <http://www.dgb.de/-/g65>

Der **DGB Bundesvorstand** hat in im „Jahr der Mitbestimmung“ seine „Vorschläge zur Weiterentwicklung der Mitbestimmung“ aktualisiert. Das Forderungspapier kann in Kürze der Internetseite der „Offensive Mitbestimmung von DGB und Gewerkschaften entnommen werden: <http://www.dgb.de/extra/offensive-mitbestimmung>



Reaktionen aus Gesellschaft und Politik zum Jubiläum der Mitbestimmung

Anlässlich des Jubiläums des Mitbestimmungsgesetzes haben viele prominente Persönlichkeiten der Mitbestimmung gratuliert, darunter der EU-Kommissionpräsident Jean-Claude Juncker, Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer und Repräsentanten der großen christlichen Kirchen:
http://www.boeckler.de/65940_66012.htm

Auch aus der deutschen Politik gab es eine Reihe von wertschätzenden Wortmeldungen zur Unternehmensmitbestimmung und Pressemitteilungen zum Jubiläum, z. B. von:

Sigmar Gabriel, SPD-Vorsitzender

<https://www.spd.de/presse/pressemitteilungen/detail/news/sigmar-gabriel-wir-wollen-mehr-demokratie-in-den-unternehmen/30/06/2016/>

Peter Weiß, MdB, Vorsitzender der Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-Fraktion

<https://www.cducsu.de/presse/pressemitteilungen/40-jahre-mitbestimmungsgesetz-stehen-fuer-wohlstand-und-wirtschaftlichen-erfolg>

Beate Müller-Gemmeke, MdB, Sprecherin für ArbeitnehmerInnenrechte der Bundestagsfraktion von Bündnis 90/Die Grünen

<https://www.gruene-bundestag.de/presse/pressemitteilungen/2016/juni/beate-mueller-gemmeke-zum-40-jahrestag-der-unternehmensmitbestimmung-30-06-2016.html>

Nagelprobe EuGH

Das 40. Jubiläum der Unternehmensmitbestimmung wird von einem aktuellen Verfahren beim Europäischen Gerichtshof (EuGH) überschattet, der derzeit die Europarechtskonformität der deutschen Unternehmensmitbestimmung prüft. Eine Entscheidung wird vermutlich Anfang 2017 getroffen werden. Auch wenn viele gute Argumente gegen eine Europarechtswidrigkeit sprechen (siehe dazu auch den Newsletter 1/2016), so ist es doch nicht möglich, eine Prognose abzugeben. Zu der jetzt bekannt gewordenen juristischen Bewertung der EU-Kommission hat der Göttinger Rechtswissenschaftler Prof Dr. Rüdiger Krause für die Hans-Böckler-Stiftung eine Einschätzung vorgelegt. Darin bezweifelt er, dass die Rechtsposition der EU-Kommission haltbar ist. Würde der EuGH dieser Argumentation folgen, würde nicht nur in Deutschland, sondern auch in vielen anderen EU-Mitgliedstaaten die Arbeitnehmerbeteiligung im Aufsichts- oder im Verwaltungsrat von Unternehmen gefährdet.

<http://www.boeckler.de/51937.htm?produkt=HBS-006388&chunk=1&jahr>

Neue Position des EGB zur Mitbestimmung



Die Exekutive des Europäischen Gewerkschaftsbunds hat Mitte Juni eine aktuelle Position zu Information, Konsultation und Unternehmensmitbestimmung beschlossen. Der wegweisende Beschluss enthält unter anderem auch die Forderung nach einheitlichen Standards der Unternehmensmitbestimmung in Europäischen Aktiengesellschaften (SE).

<https://www.etuc.org/documents/etuc-position-paper-orientation-new-eu-framework-information-consultation-and-board-level#.V4pI5n9f3IU>

Die Nominierten für den Deutschen Betriebsrätepreis stehen fest!

Die Jury des Deutschen Betriebsrätepreises hat entschieden: Von den 88 eingereichten Projekten wurden 14 Projekte für den deutschen Betriebsrätepreis nominiert. Neben den drei Hauptpreisen werden dieses Jahr vier Sonderpreise in den Kategorien "Arbeitszeitgestaltung", "Zukunftssicherung", "Gute Arbeit" und "Innovative Betriebsratsarbeit" vergeben.

Weitere Informationen zu den nominierten Betriebsräten gibt es hier:

<http://www.bund-verlag.de/zeitschriften/arbeitsrecht-im-betrieb/deutscher-betriebsraete-preis/Preis-2016/nominierte.php>

Der Deutsche Betriebsrätepreis wird auf dem Deutschen Betriebsrätetag vergeben, der in diesem Jahr vom 8. bis 10. November in Bonn stattfindet: <http://www.betriebsraetetag.de/>

Gastbeitrag von Dr. Katrin Vitols, wmp consult

Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte: Die Verantwortung von Unternehmen zur Achtung der Menschenrechte und Handlungsmöglichkeiten für Betriebsräte

Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte wurden im Jahr 2011 durch den Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen einstimmig verabschiedet. Sie enthalten grundlegende Regeln, die Unternehmen verpflichten sollen, Menschenrechte bei all ihren Aktivitäten zu beachten. Alle Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen sind aufgefordert, die Leitprinzipien umzusetzen. In verschiedenen Ländern, so auch in Deutschland, werden zurzeit Nationale Aktionspläne zur Umsetzung der UN-Leitprinzipien erstellt. Auch wenn bereits abzusehen ist, dass der deutsche Nationale Aktionsplan keine verbindlichen Regelungen für Unternehmen enthalten wird, ergeben sich dennoch zahlreiche Implikationen für das unternehmerische Handeln im Bereich Menschenrechte. Durch die Betonung der Einbindung von Stakeholdern – und das sind insbesondere die Beschäftigten selber als wichtigste interne Anspruchsgruppe – kommt der betrieblichen Arbeitnehmervertretung eine große Bedeutung zu. Nach den UN-Leitprinzipien sollen Unternehmen insbesondere:

- Ein schriftlich festgehaltenes Bekenntnis (sog. Grundsatzverpflichtung) zu den Menschenrechten verfassen, das sich mindestens auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie die Kernarbeitsnormen der ILO bezieht. Diese unternehmerische Grundsatzverpflichtung soll sich auf internes Fachwissen stützen und außerdem allen Beschäftigten mitgeteilt werden.
- Unter der Bezeichnung „unternehmerische menschenrechtliche Sorgfaltspflicht“ sollen Unternehmen potentielle Risiken im Hinblick auf die Auswirkungen ihrer Unternehmenstätigkeit auf die Menschenrechte abschätzen. Werden Risiken identifiziert, soll eine tiefergehende Analyse der konkreten Folgen der unternehmerischen Tätigkeit vorgenommen werden (sog. Folgeabschätzung). Danach sind Maßnahmen zur Beseitigung negativer Auswirkungen zu ergreifen und die Wirksamkeit dieser Maßnahmen ist im Anschluss festzustellen. Nach den UN-Leitprinzipien umfasst die menschenrechtliche Folgeabschätzung dabei insbesondere eine sinnvolle Konsultation mit den Anspruchsgruppen des Unternehmens. Die Wirksamkeitskontrolle soll ebenfalls die Rückmeldung betroffener Stakeholder berücksichtigen.
- Schließlich soll das Unternehmen gegenüber den Stakeholdern öffentlich Rechenschaft ablegen, wie es seiner menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nachkommt.

- In Hinblick auf Beschwerdemechanismen bei Menschenrechtsverstößen sollen unter anderem Multistakeholder-Initiativen dafür Sorge tragen, dass wirksame Mechanismen zur Verfügung stehen. Dabei ist zu beachten, dass die Beschwerdemechanismen für alle Stakeholdergruppen zugänglich sind und Beschwerden im Austausch und Dialog mit ihnen geklärt werden.

Ein aktuelles Forschungsprojekt der Hans-Böckler-Stiftung zeigt auf, dass die betrieblichen Arbeitnehmervertretungen am häufigsten beim Thema Menschenrechte eingebunden sind, wenn es um die Grundsatzverpflichtung, Beschwerdemechanismen und das Lieferantenmanagement geht. Grundsatzserklärungen basieren zum Beispiel auf Vereinbarungen mit Arbeitnehmervertretungen, Beschwerdeverfahren werden unter Beteiligung der betrieblichen Arbeitnehmervertretung eingerichtet und Betriebsräte begleiten Lieferantenprüfungen oder kontrollieren deren Ergebnisse. Ein eigener Handlungsbedarf wird von Betriebsräten insbesondere dann abgeleitet, wenn das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen sowie der Schutz von Gewerkschaftsmitgliedern gegen ungerechtfertigte Entlassungen und Diskriminierung an ausländischen Standorten des Unternehmens gefährdet erscheinen. Sofern eine globale Rahmenvereinbarung (GRV) im Unternehmen besteht, arbeitet die betriebliche Arbeitnehmervertretung in vielen Fällen in Kooperation mit den internationalen Gewerkschaftsföderationen an ihrer Ausarbeitung und Umsetzung in den Bereichen Beschwerdeverfahren, Betriebsprüfungen und Wirksamkeitskontrollen mit. Rahmenvereinbarung können Unternehmen dabei helfen ihren Pflichten im Bereich der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht gerecht zu werden.

Das Projekt wird von wmp consult aus Hamburg in Kooperation mit dem Institut für Entwicklung und Frieden der Universität Duisburg-Essen durchgeführt. Projektabschlussbericht, Handlungsleitfaden für Betriebsräte sowie Unternehmensfallstudien demnächst einsehbar unter: <http://www.boeckler.de/11145.htm?projekt=2014-735-1>.

Die deutsche Übersetzung der UN-Leitprinzipien für Menschenrechte kann hier eingesehen werden: <http://www.auswaertiges-amt.de/cae/servlet/contentblob/690490/publicationFile/198919/UN-Leitprinzipien-DE.pdf>

Bei diesem Newsletter handelt es sich um einen Informationsservice, der rechtlich unverbindlich ist. Insoweit übernimmt der DGB keine Haftung.

Herausgeber:
Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), Reiner Hoffmann
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin
Redaktion: Dr. Michael Bolte, Thomas Fischer, Rainald Thannisch (Abteilung Grundsatzfragen und Gesellschaftspolitik)