



Europäischer Wirtschafts-
und Sozialausschuss

STELLUNGNAHME

Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss

Demokratie am Arbeitsplatz

Demokratie am Arbeitsplatz

(Sondierungsstellungnahme auf Ersuchen des spanischen Ratsvorsitzes)

SOC/746

Berichterstatter: **Reiner HOFFMANN**
Ko-Berichterstatter: **Krzysztof BALON**

www.eesc.europa.eu

DE

www.eesc.europa.eu/facebook www.eesc.europa.eu/twitter www.eesc.europa.eu/linkedin www.eesc.europa.eu/instagram

Ersuchen des spanischen Ratsvorsitzes
Rechtsgrundlage

Zuständige Fachgruppe

Annahme in der Fachgruppe

Verabschiedung im Plenum

Plenartagung Nr.

Ergebnis der Abstimmung

(Ja-Stimmen/Nein-Stimmen/Enthaltungen) 175/69/13

Schreiben vom 27/07/2022

Artikel 304 des Vertrags über die Arbeitsweise der
Europäischen Union

Fachgruppe Beschäftigung, Sozialfragen,
Unionsbürgerschaft

03/04/2023

27/04/2023

578

1. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

- 1.1 Über Jahrzehnte hat sich in den europäischen Rechtsvorschriften ein robustes System der Beteiligung von Arbeitnehmern am Arbeitsplatz entwickelt, das auf dem Recht und den gelebten Praktiken in den Mitgliedstaaten sowie auf den Grundfreiheiten der EU fußt. Eine demokratische Arbeitswelt ist konstitutiv für die Fortentwicklung des europäischen Sozialmodells in einem nachhaltigen und wettbewerbsfähigen Umfeld.
- 1.2 Gerade die zurückliegenden Krisen haben gezeigt, dass sich aktiv wahrgenommene Bürger- und Arbeitnehmerrechte gegenseitig verstärken. Der gesellschaftliche Zusammenhalt wird gestärkt, die demokratische Verfasstheit unserer Gesellschaften ist stabiler, und die Gesellschaft ist weniger anfällig für populistische und autoritäre Positionen.
- 1.3 Mechanismen und Rechtsinstrumente, die dem Ziel der Demokratie am Arbeitsplatz dienen, machen Unternehmen widerstandsfähiger, wirtschaftlich erfolgreicher und stärken gleichzeitig ihre Leistungsfähigkeit in Bezug auf Beschäftigung und gute Arbeit. Demokratie am Arbeitsplatz sollte als Grundprinzip alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Arbeitsformen sowie alle Arbeitsplätze im privaten, öffentlichen oder sozialwirtschaftlichen Bereich umfassen, unabhängig von Größe, Branche oder anderen organisatorischen Aspekten. Das Umfeld von KMU sollte berücksichtigt werden. Empirische Daten zeigen, dass die Beteiligung der Arbeitnehmer (*Workers' Voice*) die Flexibilität und den Handlungsspielraum bietet, die auf Arbeitplatzebene erforderlich sind, um sich an strukturelle Veränderungen anzupassen.
- 1.4 Im rasanten Wandel der Arbeitswelt liegt auch eine Chance für mehr Demokratie. Die Beteiligung der Arbeitnehmer und der soziale Dialog müssen stärker ins öffentliche Bewusstsein treten und auch grenzübergreifend gestärkt werden, damit diese Chance genutzt werden kann. Entscheidend dafür ist ein verlässlicher europäischer Rechtsrahmen, der Leitlinien für nationale Information, Konsultation und Beteiligungssysteme vorgibt und diese effektiver macht und durch Aktionsprogramme mit verlässlichen Rückwirkungen auf die nationale Ebene unterstützt wird.
- 1.5 Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) begrüßt die Mitteilung der Europäischen Kommission über die Stärkung des sozialen Dialogs als Grundlage für mehr Demokratie am Arbeitsplatz ebenso wie die Feststellung, dass der soziale Dialog von einer lebendigen Vertrauenskultur lebt, die auf der besonderen Rolle der Sozialpartner beruht, wobei der zivile Dialog als ein gesonderter Prozess betrachtet wird, bei dem Organisationen der Zivilgesellschaft in ein breiteres Themenspektrum bei der Gestaltung von Transformationsprozessen einbezogen werden. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass sich der Arbeitsmarkt verändert: so sind viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Klein- und Kleinstunternehmen beschäftigt, und zugleich sind ca. 13,6 Millionen Menschen¹ in der Europäischen Union in SSW-Einheiten beschäftigt. All diese Beschäftigten und ihre Arbeitgeber sollten im institutionellen sozialen Dialog umfassend berücksichtigt werden.
- 1.6 Europäische Betriebsräte (EBR) leisten seit Jahrzehnten einen positiven Beitrag zu den langfristigen wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Zielen der Unternehmen. Um ihr

¹ [Kommission legt Aktionsplan zur Förderung der Sozialwirtschaft und zur Schaffung von Arbeitsplätzen vor – 9.12.2021.](#)

Potenzial und ihre Wirksamkeit zu erhöhen, müssen ihre Mitbestimmungsrechte und ihre Ressourcenausstattung erheblich verbessert werden. Unter anderem müssen die Umgehung von oder Verstöße gegen EBR-Mitwirkungsrechte wirksam sanktioniert und der Zugang zur Justiz erleichtert werden. In diesem Zusammenhang begrüßt der EWSA die jüngste EP-Entscheidung zur Überarbeitung der EBR-Richtlinie und fordert die Kommission auf, zeitnah rechtliche Maßnahmen zu ergreifen.

- 1.7 Neben der rechtlich oder im sozialen Dialog verankerten Demokratie am Arbeitsplatz gibt es noch weitere erfolgreiche Formen der demokratischen Teilhabe von Arbeitnehmern, die in der Sozialwirtschaft, vor allem in Genossenschaften, sehr lebendig sind.
- 1.8 Technologische Innovationen haben zu neuen Geschäftsmodellen in der Plattformwirtschaft geführt, die häufig mit prekärer Beschäftigung gerade für Berufsanfänger und Migranten einhergehen. Ein Zugang zu kollektiver Interessenvertretung besteht meist nicht oder wird zu selten genutzt. Der EWSA hält das Ziel des aktuellen EU-Richtlinienentwurfs zur Plattformarbeit – die Verhinderung von Scheinselbständigkeit – für sinnvoll, v. a. die Definition von Arbeitgebern und Beschäftigten sowie die Umkehr der Beweislast. Dadurch würden auch in der Plattformwirtschaft die Grundlagen für die *Workers' Voice* gestärkt, wenn angemessene Kriterien für den Beschäftigungsstatus erfüllt sind. Der EWSA nimmt die Leitlinien der Kommission zur Anwendung des Wettbewerbsrechts der Union auf Tarifverträge über die Arbeitsbedingungen von Solo-Selbständigen zur Kenntnis. Der EWSA fordert den spanischen EU-Ratsvorsitz auf, insbesondere bei der Annahme der Richtlinie diesen Aspekt zu betonen und sich auch mit dem potenziellen Zugang dieser Arbeitnehmer zu einer kollektiven Abdeckung im Einklang mit der Mindestlohnrichtlinie zu befassen.
- 1.9 Die rasante Entwicklung der künstlichen Intelligenz (KI) fordert die demokratischen Standards in der Arbeitswelt in nicht gekannter Weise heraus. Algorithmisches Datenmanagement hat enorme Auswirkungen auf Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen und die Datensicherheit. Die europäischen Sozialpartner stimmen darin überein, dass es von entscheidender Bedeutung ist, dass digitale Technologien in frühzeitiger Abstimmung mit den Beschäftigten und ihrer Vertretung im Rahmen der Systeme der Arbeitsbeziehungen, insbesondere des sozialen Dialogs und von Tarifverhandlungen, eingeführt werden, damit Vertrauen in den Prozess aufgebaut werden kann. Der EWSA spricht sich dafür aus, die Datenschutzrechte der Beschäftigten so zu stärken, dass die kollektiven Rechte der Arbeitnehmer gewahrt werden und Gewerkschaften einen angemessenen digitalen Zugang zu Betrieben und ihren Beschäftigten erhalten, um einen wirksamen sozialen Dialog im Bereich des Einsatzes von KI am Arbeitsplatz zu etablieren und zu fördern.
- 1.10 Verantwortungsvolle Unternehmensführung beinhaltet, dass Menschen- und Arbeitnehmerrechte sowie ökologische Ziele entlang der gesamten Lieferkette eingehalten werden. Die Arbeitgeber müssen nachweisen, dass sie die Sorgfaltspflicht als obligatorischen Bestandteil des Risikomanagements auf Vorstandsebene sehen. Die Schaffung guter Arbeit weltweit sollte als Ziel nachhaltiger Unternehmensführung definiert werden. Der EWSA tritt deshalb dafür ein, im europäischen Rechtsrahmen das Erfordernis der nachhaltigen Unternehmensführung („sustainable corporate governance“) zu definieren. Beschäftigte und deren Vertretungen sowie

die Zivilgesellschaft (Umweltschutz-, Menschenrechts- und Verbraucherschutzorganisationen) sollten systematisch daran mitwirken.

- 1.11 Der EWSA bedauert allerdings, dass die Arbeitnehmermitbestimmung in den Leitungsgremien von Unternehmen nicht als Schlüsselement nachhaltiger Unternehmensführung anerkannt wird. Daher unterstützt der EWSA entsprechende Bestrebungen, einen harmonisierten Rahmen für die Mitbestimmung von Arbeitnehmern in Leitungsorganen zu schaffen, der die Unterschiede in den Mitgliedstaaten berücksichtigt. Dabei ist sicherzustellen, dass europäisches Gesellschaftsrecht nicht zur Umgehung der Unternehmensmitbestimmung in den Mitgliedstaaten führt oder diese schwächt.
- 1.12 Mehr Demokratie in der Arbeitswelt ist neben notwendigen und geeigneten gesetzlichen Grundlagen auch auf die wissensbasierte Kooperation aller Akteure angewiesen; dies v. a. vor dem Hintergrund der Herausforderung des ökologischen und digitalen Wandels. Organisationen der Zivilgesellschaft, die regional bzw. lokal im Bereich Information, Bildung und Empowerment tätig sind, sowie wissenschaftliche Einrichtungen und Experten freier Berufe können eine solche Kooperation im Einvernehmen mit Sozialpartnern und lokalen Behörden auch durch gezielte, an die örtlichen Gegebenheiten angepasste Maßnahmen unterstützen. Solche Maßnahmen sollten auch durch europäische Strukturfonds gefördert werden.
- 1.13 Die erzieherische Rolle der betrieblichen Mitbestimmung könnte die demokratische Praxis in einem breiteren politischen und gesellschaftlichen Sinne unterstützen. Daher kommt es entscheidend darauf an, junge Menschen schon vor ihrem Einstieg ins Berufsleben für Demokratie am Arbeitsplatz zu sensibilisieren und sie hierüber aufzuklären. Neben den Sozialpartnern können Organisationen der Zivilgesellschaft, die im Bildungsbereich tätig sind, ergänzend tätig werden und sollten unterstützt werden.

2. **Demokratie am Arbeitsplatz: gesellschaftspolitische Relevanz in Europa**

- 2.1 Exogene Krisen und transformative Herausforderungen sind zum Dauerzustand geworden. Die EU-Institutionen und Mitgliedstaaten müssen ständig aufs Neue wirksame Bewältigungsmechanismen hervorbringen, die ökonomische Effizienz mit sozialen, ökologischen und politischen Zielen kombinieren.
- 2.2 Es gibt zahlreiche normative und empirische Begründungen für mehr Demokratie in der Arbeitswelt.² Der EWSA setzt sich daher seit Langem für eine ausgewogene Umsetzung des Konzepts der Demokratie am Arbeitsplatz und ihrer Schlüsselemente wie einen dynamischen sozialen Dialog und ein ausgewogenes Verhältnis von Rechten und Pflichten am Arbeitsplatz ein, wozu auch die Förderung einer Kultur des Vertrauens und der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, einschließlich der Beteiligung der Arbeitnehmer, gehört. Diese Elemente sollten durch einen Rechtsrahmen und den sozialen Dialog auf allen Ebenen sowie durch eine gute betriebliche Praxis unterstützt werden.

² [Benchmarking Working Europe 2019](#), Kapitel 4.

- 2.3 Demokratie am Arbeitsplatz trägt nicht nur zu einer widerstandsfähigen Demokratie bei, sondern ist auch der Schlüssel für nachhaltige ökonomische Wettbewerbsfähigkeit und Wohlstand. Die betriebliche Mitwirkung trägt ferner zur Aufklärung und Bildung der Bürgerinnen und Bürger in Bezug auf demokratische Verfahren, Werte und die politische Kultur bei. Wer sich am Arbeitsplatz berücksichtigt fühlt und mitentscheiden kann, tut dies auch in der Gesellschaft und hat zudem eine positivere Einstellung zur Demokratie.
- 2.4 Der EWSA hat stets betont, dass ein robuster europäischer Rahmen sowie eine gute Praxis zur Beteiligung der Arbeitnehmer (*Workers' Voice*)³ als Basis für den vertrauensvollen Dialog zwischen Management und Arbeitnehmern auf allen Ebenen (grenzübergreifend, national, lokal) zur rechtlichen Grundausstattung von Europas Demokratie gehört und ein wichtiger Wegweiser für eine wettbewerbsfähige, soziale Marktwirtschaft ist. Dies sollte als Grundprinzip für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und alle Arbeitsformen an allen Arbeitsplätzen im privaten, öffentlichen oder sozialwirtschaftlichen Bereich unabhängig von Größe, Branche oder anderen organisatorischen Aspekten gelten.
- 2.5 Ein politischer Konsens zwischen Regierungen, Sozialpartnern und Zivilgesellschaft hat im Laufe der Jahrzehnte die *Workers' Voice* in zahlreichen europäischen Rechtsakten verankert.⁴ Im Interesse des wirtschaftlichen Erfolgs und des gesellschaftlichen Zusammenhalts in Europa gilt es, diese effiziente Ressource als wertvolle Komponente vollständig umzusetzen, weiter zu stärken und zu verbessern, und zwar auch dort, wo es Lücken im Gesetz oder bei der Umsetzung gibt. Zudem muss sie entsprechend den Veränderungen in der Arbeitswelt weiterentwickelt werden. Vor diesem Hintergrund fordert der EWSA die Mitgliedstaaten auf, auf nationaler Ebene eine Bewertung des Sachstands vorzunehmen und Initiativen für solide Rahmen für die Unterrichtung und Konsultation zu entwickeln.
- 2.6 Die *Workers' Voice* zeichnet sich in den EU-Ländern auf Basis unterschiedlicher Arbeitsbeziehungssysteme durch eine Vielzahl von Institutionen, mitunter „funktionalen Äquivalenten“, aus, wie starke arbeitsplatz- und unternehmensbezogene Informations-, Konsultations- und Verhandlungsrechte, Beteiligung der Arbeitnehmer in Leitungsorganen, Tarifverträge auf betrieblicher, Branchen- und branchenübergreifender Ebene, verbindliche Ergebnisse des sozialen Dialogs, die Unternehmenskultur sowie die Kapazität zur Bewältigung des Wandels.
- 2.7 Mit dem Ersuchen des künftigen spanischen Ratsvorsitzes um eine Sondierungsstellungnahme des EWSA zur Demokratie am Arbeitsplatz setzt sich der bemerkenswerte Trend fort, dass „mehr Demokratie am Arbeitsplatz“ von EU-Institutionen und Regierungen in EU-Ländern in letzter Zeit zunehmend als politisches Ziel für die „Zukunft Europas“ formuliert wurde. So etwa zu sehen:
- In der „Erklärung für soziales Engagement“ anlässlich des Sozialgipfels 2021 in Porto bekräftigen die europäischen Regierungen und Sozialpartner, dass sie den autonomen sozialen

³ In Bedachtnahme unterschiedlicher Formen und Prozesse der Einbeziehung der Arbeitnehmer und ihrer Vertretungen in den Mitgliedstaaten wird in dieser Stellungnahme, wo angebracht, der Überbegriff *Workers' Voice* verwendet.

⁴ Unter Einbeziehung der Sozialpartner hat das europäische Sekundärrecht einen Bestand von fast 40 Richtlinien geschaffen, die einen breiten Rechtsrahmen für die Unterrichtung, Anhörung und Mitwirkung der Arbeitnehmer festlegen; [ETUI-Übersicht](#).

Dialog auf europäischer, nationaler, regionaler, sektoraler und Unternehmensebene voranbringen und stärken wollen.⁵

- Im jüngsten Bericht des Europäischen Parlaments über Demokratie am Arbeitsplatz wird hervorgehoben, dass die großen Veränderungen, die der europäische Grüne Deal und die Digitalisierung mit sich bringen werden, einen gerechten Wandel erfordern, und es wird empfohlen, die rechtlichen Möglichkeiten der Arbeitnehmer zur Mitbestimmung zu fördern.⁶ In diesem Sinne hat das Europäische Parlament kürzlich auch mit großer Mehrheit eine Überarbeitung der bestehenden EU-Richtlinie über Europäische Betriebsräte gefordert.⁷
- Gemäß der Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der EU müssen alle Mitgliedstaaten Maßnahmen ergreifen, um den Deckungsgrad von Tarifverträgen zu steigern, wie etwa die Förderung des Auf- und Ausbaus der Kapazitäten der Sozialpartner.
- In einem kürzlich vorgelegten Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zur Stärkung des sozialen Dialogs erklärte die Kommission, dass die Mitgliedstaaten die besondere Rolle der Sozialpartnerorganisationen in den Strukturen und Verfahren des sozialen Dialogs voll anerkennen und achten sollten; zugleich ist anzuerkennen, dass der zivile Dialog, der einen größeren Kreis von Interessenträgern umfasst, ein gesonderter Prozess ist.⁸
- Der Aktionsplan für die Sozialwirtschaft, der 2021 angenommen wurde, enthält das Engagement zur Förderung von Geschäftsmodellen der Sozialwirtschaft, die sich auch durch eine demokratische und partizipative Unternehmensführung auszeichnen.

2.8 In diesem Sinne ist der EWSA der Auffassung, dass eine verlässliche und wirksame *Workers' Voice* eine wesentliche Voraussetzung für eine „nachhaltige“ und wirtschaftlich erfolgreiche Unternehmensführung in der EU sein kann.

2.9 Der EWSA antwortet gerne auf die Fragen des spanischen Ratsvorsitzes, und zwar

- welchen Beitrag die Beteiligung der Arbeitnehmer und ihrer Vertretung an der Unternehmensführung zu einem gerechten sozialen und ökologischen Wandel leisten kann;
- welchen Bedarf es zur Weiterentwicklung des bestehenden Rechtsrahmens zur Mitwirkung von Beschäftigten und deren Beteiligung bei Unternehmensentscheidungen auch in multinationalen Unternehmen gibt;
- wie im Zuge der Digitalisierung Beteiligungsrechte von Beschäftigten zu stärken sind, womit auch die Plattformwirtschaft und Datenschutzfragen angesprochen sind;
- welche Auswirkungen neue Technologien auf demokratische Grundrechte, wie etwa jene zur Beteiligung der Arbeitnehmer haben.

2.10 Darüber hinaus legt der EWSA in der vorliegenden Stellungnahme Überlegungen zu weiteren Formen der Demokratie in der Arbeitswelt dar.

⁵ [Erklärung von Porto für soziales Engagement, 2021.](#)

⁶ Bericht des Europäischen Parlaments [A9-0331/2021](#).

⁷ Entschließung des Europäischen Parlaments [P9_TA\(2023\)0028](#).

⁸ Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zur Stärkung des sozialen Dialogs in der Europäischen Union [COM\(2023\) 38 final, S. 14](#).

2.11 Der EWSA begrüßt die von der Internationalen Arbeitskonferenz der IAO im Juni 2022 angenommene Entschließung über menschenwürdige Arbeit und die Sozial- und Solidarwirtschaft, in der die grundlegende Rolle der Organisationen der Sozialwirtschaft hervorgehoben wird, „berücksichtigen, welchen Beitrag die Sozial- und Solidarwirtschaft zu menschenwürdiger Arbeit, inklusiven und nachhaltigen Wirtschaften, sozialer Gerechtigkeit, nachhaltiger Entwicklung und der Verbesserung des Lebensstandards für alle leistet“, sowie die Resolution der Vereinten Nationen zur Förderung der Sozial- und Solidarwirtschaft für nachhaltige Entwicklung vom 18. April 2023⁹. Diese grundlegenden Resolutionen machen deutlich, dass Organisationen der Sozialwirtschaft eine wichtige Rolle für die Entwicklung der Demokratie am Arbeitsplatz spielen, indem sie einen erheblichen Beitrag zu mehr Demokratie und Teilhabe an der Wirtschaft und am Arbeitsmarkt leisten. Dieser Tatsache sollte Rechnung getragen werden, damit die Organisationen der Sozialwirtschaft in den institutionellen sozialen Dialog auch auf europäischer Ebene einbezogen werden.

3. Positionierungen des EWSA zur Demokratie am Arbeitsplatz

3.1 Der EWSA ist der Auffassung, dass die gesellschaftliche Einbindung aller Interessenträger, v. a. auch die *Workers' Voice* als eine tragende Säule im Unternehmen und der Wirtschaft, als eine Voraussetzung dafür anzuerkennen und zu fördern ist, Unternehmen sozialer und für ihr Umfeld nachhaltiger und wettbewerbsfähiger zu machen.

3.2 Der EWSA hat bereits in zahlreichen, mit großer Mehrheit verabschiedeten Stellungnahmen die Vorteile von Instrumenten der verbindlichen Beteiligung der Arbeitnehmer auf nationaler und europäischer Ebene unterstrichen und dabei betont, dass

- demokratische Strukturen in der Arbeitswelt als Kernelement des europäischen Sozialmodells zu sehen sind¹⁰;
- der soziale und der zivilgesellschaftliche Dialog auf nationaler und EU-Ebene ein Schlüssel zu einer Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialpolitik ist, die die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Menschen und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen fördert¹¹;
- Länder, die über gut etablierte Institutionen des sozialen Dialogs und wirksame Systeme der Arbeitsbeziehungen verfügen, besser in der Lage sind, positive wirtschaftliche, soziale und ökologische Ziele zu erreichen;
- eine effektive Beteiligung der Arbeitnehmer bei unternehmerischen Entscheidungen sowohl zum Unternehmenserfolg als auch zur Umsetzung digitaler, umwelt- und klimaneutraler Übergangprojekte beiträgt;

⁹ [In der Resolution \(die nur auf EN vorliegt\) heißt es: In Anerkennung des Beitrags der Sozial- und Solidarwirtschaft zu menschenwürdiger Arbeit und inklusiven und nachhaltigen Wirtschaften, zur Förderung internationaler Arbeitsnormen, einschließlich grundlegender Rechte bei der Arbeit, zur Verbesserung des Lebensstandards für alle und zur sozialen Innovation, auch im Bereich der Umschulung und Weiterbildung.](#)

¹⁰ [ABI. C 229 vom 31.7.2012, S. 77.](#)

¹¹ [ABI. C 10 vom 21.11.2021, S. 14.](#)

- die Ausschöpfung des vollen Innovationspotenzials die Einbeziehung und Motivation der Arbeitnehmer erfordert¹²; diesbezüglich trägt die innerbetriebliche *Workers' Voice* zu einem positiven Wandel bei;
- die Arbeitswelt auch ein Lernort für Demokratie ist, v. a. für junge Menschen und Berufsanfänger, mit dem Potenzial, dass gerade diese Gruppe beim Transformationsprozess nicht zurückgelassen wird¹³;
- sozialwirtschaftliche Einrichtungen wie Genossenschaften, die auf langfristige Ziele hinarbeiten und direkt ihren Arbeitnehmern und Gemeinschaften dienen, unterstützt werden sollten;
- sich alle Arten von Restrukturierungen durch die frühzeitige Mitwirkung organisierter Arbeitnehmervertretungen¹⁴, so vorhanden auch in den Leitungsorganen, besser antizipieren und bewältigen lassen, ohne den notwendigen Spielraum bei Entscheidungsfindungen im Fall von Unternehmensveränderungen oder Veränderungen der Arbeitsorganisation zu verhindern;
- die Überführung von Unternehmen ohne Erben oder insolvenzbedrohten Unternehmen in eine mitarbeitergeführte Genossenschaft auch eine Möglichkeit sein könnte, sie in nachhaltige und demokratisch geführte Unternehmen umzustrukturieren¹⁵;
- insbesondere in Zeiten des Wandels und der Krise die Einbeziehung der Arbeitnehmer und der Zivilgesellschaft auf der Grundlage einer lebendigen Kultur des gegenseitigen Vertrauens die bessere Umsetzung und Akzeptanz struktureller und organisatorischer Veränderungen fördert¹⁶ und damit auch Sicherheit und Stabilität verstärkt.

3.3 Der EWSA betont, wie wichtig es ist, die Arbeitnehmer in Arbeitsplatzinnovationen einzubeziehen. Initiativen der Sozialpartner zur Steigerung der Produktivität und des Wohlergehens am Arbeitsplatz sollten in Europa umfassender gefördert werden. Der EWSA begrüßt die Initiativen und Forschungsarbeiten von Eurofound¹⁷ und des Europäischen Netzwerks für Innovation am Arbeitsplatz (European Network for Workplace Innovation – EUWIN) und schlägt vor, dass die EU im Kontext partizipativer Ansätze Maßnahmen zur Entwicklung des Dialogs zwischen den Sozialpartnern und anderen Interessenträgern auf allen Ebenen ergreift.

3.4 Der EWSA hat sich darüber hinaus überzeugt gezeigt, dass nachhaltiges Wirtschaften voraussetzt, dass in den Unternehmen die verschiedenen Interessenträger zusammenwirken und gemeinsam nach einer dauerhaften Geschäftsperspektive, wirtschaftlicher Wettbewerbsfähigkeit, ökologischer Nachhaltigkeit und sozialem Ausgleich suchen. Daher plädiert der EWSA für ein Modell der Corporate Governance, das die Schaffung langfristiger Werte als eine Aufgabe der

¹² [ABI. C 159 vom 10.5.2019, S. 1](#), Ziffer 1.1.

¹³ Entschließung des EWSA zum Europäischen Jahr der Jugend, verabschiedet am 8.12.2021, Ziffer 2.13 und 2.14, [ABI. C 100 vom 16.3.2023, S. 1](#).

¹⁴ [ABI. C 229 vom 31.7.2012, S. 77](#), Ziffer 1.4 und [ABI. C 10 vom 11.1.2021, S. 14](#), Ziffer 5.5.

¹⁵ [ABI. C 286 vom 16.7.2021, S. 13](#), Ziffer 1.6.

¹⁶ [ABI. C 341 vom 24.8.2021, S. 23](#), Ziffer 2.6.

¹⁷ [Europäische Unternehmenserhebung 2019](#).

Unternehmensleitung fördert, indem langfristige Interessen des Unternehmens und seiner Stakeholder verfolgt werden.¹⁸

- 3.5 Die Debatte über die Weiterentwicklung eines europäischen Rechtsrahmens für die nachhaltige Unternehmensführung („sustainable corporate governance“) muss auf die Entschlüsse, Stellungnahmen und Berichte, die im EWSA und im EP bereits verabschiedet wurden, sowie auf weitere einschlägige Quellen wie Vereinbarungen der Sozialpartner Bezug nehmen. Daher fordert der EWSA die Kommission auf, in ihren künftigen Arbeitsprogrammen einen Corporate-Governance-Rahmen in Betracht zu ziehen, der als Bezugsgröße für eine nachhaltigere und demokratischere Unternehmensführung dient und grundsätzlich einen angemessenen Ausdruck der *Workers' Voice* und ihrer Vertreter in den Aufsichts- und Leitungsorganen des Unternehmens auf allen Ebenen darstellt.
- 3.6 Die Debatte über die Weiterentwicklung eines europäischen Rechtsrahmens für die nachhaltige Unternehmensführung („sustainable corporate governance“) muss auf die Entschlüsse, Stellungnahmen und Berichte, die im EWSA und im EP bereits verabschiedet wurden, sowie auf weitere einschlägige Quellen wie Vereinbarungen der Sozialpartner Bezug nehmen.
- 3.7 Vorhandene Kompetenzen, wissenschaftliche Infrastruktur, industrielle sowie aktivierende sozialwirtschaftliche Kulturen müssen zum Ausgangspunkt für europäische Unterstützung zur demokratischen Beteiligung an einer vorausschauenden Gestaltung des Wandels gemacht werden. Lokale Ökonomien können auf diese Weise erfolgreich an globale Wettbewerbsfähigkeit von Produkten und Dienstleistungen angeschlossen werden.

4. **Besondere Bemerkungen zur demokratischen Weiterentwicklung der Arbeitswelt**

4.1 Sicherstellung und Stärkung bestehender Standards für die Arbeitnehmerbeteiligung

- 4.1.1 Die Förderung der Demokratie in der Arbeitswelt muss über Mitbestimmungsrechte auf Unternehmensebene hinausgehen und auch sektorale und branchenübergreifende Tarifverhandlungs- und Vertretungssysteme sowie den sozialen Dialog auf allen Ebenen ebenso wie den Dialog mit der Zivilgesellschaft umfassen.
- 4.1.2 Der EWSA hat die Notwendigkeit der Evaluierung des derzeitigen EU-Rechtsrahmens und die Frage erörtert, wie dieser wirksam in nationales Recht umgesetzt werden sollte. Dies umfasst die Absicht, bereits bestehende Bestimmungen entsprechend zu verbessern.

¹⁸ [ABl. C 229 vom 31.7.2012, S. 77](#), Ziffer 4.1, [ABl. C 341 vom 24.8.2021, S. 23](#), Ziffer 1.11, [ABl. C 10 vom 11.1.2021, S. 14](#), Ziffer 5.1, [ABl. C 106 vom 31.3.2020, S. 1](#).

- 4.1.3 So hat der EWSA erörtert, ob ein harmonisierter Rahmen auf EU-Ebene für die Mitbestimmung von Arbeitnehmern in Leitungsorganen bei strategischen Weichenstellungen von Unternehmen gebraucht wird, der den Unterschieden zwischen den Mitgliedstaaten und auf Unternehmensebene Rechnung trägt.¹⁹
- Das Europäische Parlament führt in seinem Bericht über die Demokratie am Arbeitsplatz²⁰ aus, wie ein solcher europäischer Rahmen für die Rechte auf Unterrichtung, Anhörung und Vertretung der Arbeitnehmer in den Leitungsorganen gestaltet sein kann.
 - Darüber hinaus ist es entscheidend, dass der europäische Rechtsrahmen bestehende nationale Mitwirkungsrechte absichert, v. a. die Beteiligung von Arbeitnehmern in Leitungsorganen von Unternehmen. EU-Recht, das den grenzübergreifenden Wechsel des Unternehmenssitzes bzw. Zusammenschlüsse regelt sowie europäische Gesellschaftsformen schafft, darf nicht zu einer Umgehung oder Aushöhlung der auf nationaler Ebene erworbenen Rechte führen, wie etwa der Arbeitnehmermitbestimmung auf Ebene von Leitungsorganen.
- 4.1.4 Der EWSA hat ferner erörtert, ob die Bestimmungen zur obligatorischen Arbeitnehmermitwirkung im EU-Recht konsolidiert, auf Basis erreichter Standards zusammengefasst und die Definitionen zur Information, Anhörung und Beteiligung vereinheitlicht werden sollten.²¹
- 4.1.5 Die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union hat bestätigt, dass bereits vorhandene Elemente der Einbindung der Arbeitnehmer auf Unternehmensebene, wie z. B. die Zusammensetzung der Leitungsorgane, auch im Zuge der Umwandlung von Unternehmen in eine europäische Rechtsform wie eine Europäische Gesellschaft (SE) zu beachten sind.²² Das EU-Recht sollte sicherstellen, dass dieses Element im Recht der EU-Mitgliedstaaten funktional vergleichbar geregelt ist. Dies würde für alle Beteiligten verlässliche und rechtssichere Handlungsgrundlagen schaffen.
- 4.1.6 Zur Erhöhung der Wirksamkeit der Arbeit Europäischer Betriebsräte (EBR) hat der EWSA bereits Verbesserungen erörtert, v. a. in Bezug auf das Mitwirkungsrecht, die Bereitstellung notwendiger Ressourcen, die Verstärkung von Durchsetzungsmaßnahmen, die Präzisierung von Definitionen zur Verhinderung von Umgehungen sowie wirksame Sanktionen bei Unternehmen, die gegen entsprechende Bestimmungen verstoßen.²³
- 4.1.7 Diese Forderungen finden sich auch in der jüngsten EntschlieÙung des Europäischen Parlaments zu der Richtlinie über Europäische Betriebsräte, in der die Kommission aufgefordert wird, einen Vorschlag zur Überarbeitung der EBR-Richtlinie vorzulegen, um deren Ziele, Begriffsbestimmungen und Verfahren zu präzisieren und das Recht der Arbeitnehmervertreter

¹⁹ [ABl. C 341 vom 24.8.2021, S. 23](#), Ziffer 1.14 und Ziffer 3, [ABl. C 10 vom 11.1.2021, S. 14](#), [ABl. C 161 vom 6.6.2013, S. 35](#), Ziffer 4.2.2 und Ziffer 4.4.2.

²⁰ Bericht des Europäischen Parlaments [A9-0331/2021](#).

²¹ Die Richtlinie 2009/38/EG zu den Europäischen Betriebsräten sowie die Richtlinie 2002/14/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft sollten als Maßstab herangezogen werden; siehe [ABl. C 161 vom 6.6.2013, S. 35](#), Ziffer 1.6 und 4.4.2.

²² EuGH-Urteil vom 18.10.2022, Az. C-677/20 (SAP), EuGH-Urteil vom 18.7.2017, Az. C-566/15 (TUI).

²³ [ABl. C 10 vom 11.1.2021, S. 14](#), Ziffer 1.10.

und Gewerkschaften auf Unterrichtung und Anhörung insbesondere während Umstrukturierungsprozessen zu stärken.²⁴ Der EWSA hält die Forderungen des Parlaments, die EBR-Richtlinie zu verbessern, für sinnvoll. Er fordert die Kommission auf, zeitnah rechtliche Maßnahmen zu ergreifen, wobei Maßnahmen im Vordergrund stehen sollten, die eine effektive Durchsetzung europäischer Rechte in der Unternehmenspraxis vorantreiben.

4.2 Anforderungen an die Mitbestimmung in der Plattformwirtschaft

- 4.2.1 Die Plattformwirtschaft birgt Chancen, Herausforderungen und Risiken im Zusammenhang mit der Arbeit, gepaart mit Prekarität und Ungleichheit²⁵, welche die Demokratie am Arbeitsplatz herausfordert. Dies gilt besonders für Möglichkeiten zur kollektiven Vertretung und den Schutz kollektiver Rechte²⁶, die bislang direkt Beschäftigten vorbehalten sind. Beschäftigte in der Plattformwirtschaft – überwiegend Berufseinsteiger und Migranten – sind im Bereich der Arbeitsbedingungen und des Entgelts oft mit größeren Herausforderungen als andere konfrontiert, weshalb ihnen, da entsprechende Kriterien erfüllt sind, Arbeitnehmerrechte und die *Workers' Voice* eingeräumt werden müssen.
- 4.2.2 Der EWSA hält den aktuellen Vorschlag für eine Richtlinie zur Plattformarbeit, der darauf abzielt, Scheinselbstständigkeit zu verhindern, für sinnvoll. Dadurch würde die Beweislast von den Beschäftigten auf die Plattformen verschoben, und den Plattformarbeitern würde der Zugang zu arbeits- und sozialrechtlichem Schutz einschließlich Vertretungsrechten und eines leichteren Zugangs zur Justiz ermöglicht. Der EWSA nimmt die Leitlinien der Kommission zur Anwendung des Wettbewerbsrechts der Union auf Tarifverträge über die Arbeitsbedingungen von Solo-Selbständigen zur Kenntnis.
- 4.2.3 Der EWSA bekräftigt seinen bereits geäußerten Standpunkt, dass Genossenschaften mitunter in der Lage sind, Demokratie am Arbeitsplatz im Kontext digitaler Plattformen zu gewährleisten.²⁷ Darüber hinaus unterstützt der EWSA den Standpunkt des Europäischen Parlaments, dass Genossenschaften ein wichtiges Instrument für die Bottom-up-Organisation der Plattformarbeit darstellen könnten.²⁸
- 4.2.4 Da 55 % der Plattformbeschäftigten junge Menschen aus benachteiligten Verhältnissen sind, ist es von entscheidender Bedeutung, sie bereits vor dem Einstieg ins Berufsleben über Demokratie am Arbeitsplatz aufzuklären, damit sie ihre Rechte wahrnehmen und sich gegen Diskriminierung wehren können. Zusammen mit den Sozialpartnern können Organisationen der Zivilgesellschaft, die im Bildungsbereich tätig sind, eine wichtige Rolle spielen; entsprechende Projekte sollten unterstützt werden.

²⁴ Entschließung des Europäischen Parlaments [P9_TA\(2023\)0028](#).

²⁵ [The platform economy and the disruption of the employment relationship](#).

²⁶ [ABl. C 290 vom 29.7.2022, S. 95](#).

²⁷ [ABl. C 152 vom 6.4.2022, S. 38](#).

²⁸ Bericht des Europäischen Parlaments: [Bericht über die Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit](#), Erwägungsgrund (neu) 39a.

4.2.5 Der EWSA wird Aspekte der *Workers' Voice* in der Plattformwirtschaft weiter verfolgen und dabei die besondere Situation selbstständiger Plattformarbeiter und ihre tarifvertragliche Abdeckung besonders berücksichtigen.

4.3 *Workers' Voice* beim Einsatz künstlicher Intelligenz (KI) sowie Datenschutz bei der Arbeit

4.3.1 Da die KI erhebliche Auswirkungen auf Grundrechte, Nichtdiskriminierung und Arbeitsbedingungen haben kann, sollte sie auf einer soliden Grundlage durchsetzbarer Vorschriften beruhen, um Arbeitnehmer vor negativen Auswirkungen zu schützen. Sie stellt auch demokratische Standards in der Arbeitswelt vor neue Herausforderungen. Der Schutz der Privatsphäre und die Durchsetzung einschlägiger Rechtsvorschriften müssen hier im Mittelpunkt stehen. Darüber hinaus muss die Überwachung, Rückverfolgung und Kontrolle eingesetzter KI-Algorithmen in der Arbeit gewährleistet sein. Hier stellt sich etwa die Frage, wie der Zugang von Betroffenen zu Informationen zu gestalten ist, um die Funktionsweise und die Auswirkungen des Algorithmus auf die Arbeitsorganisation und die Arbeitsbedingungen zu verstehen.²⁹

4.3.2 Die Sozialpartner sind in alle Phasen der Einführung und Nutzung von KI einzubeziehen. In der Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner über die Digitalisierung vom Juni 2020 wird u. a. ausdrücklich die Notwendigkeit guter Antizipation und zeitgerechter Einbeziehung der Arbeitnehmer und ihrer Vertretungen auf strategischer Ebene hervorgehoben.³⁰

4.3.3 Big Data ist ein Schlüsselement der KI. Daher müssen auch KI-Systeme den Grundsätzen der EU-Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO) entsprechen. Artikel 88 der EU-DSGVO legt Arbeitgebern besondere Verpflichtungen zum Schutz von Beschäftigtendaten auf. Aus Sicht des EWSA sollte geprüft werden, ob die bestehenden Bestimmungen angesichts der dynamischen Entwicklungen und der zunehmenden Komplexität bei der Datenverarbeitung nicht einer Nachbesserung bedürfen, um notwendige Schutzrechte zu stärken.

4.3.4 Der EWSA möchte, dass Gewerkschaften einen angemessenen digitalen Zugang zu Betrieben und ihren Beschäftigten erhalten, um einen wirksamen sozialen Dialog im Bereich des Einsatzes von KI am Arbeitsplatz zu etablieren und zu fördern. Es muss sichergestellt sein, dass die EU-DSGVO in der Praxis keinesfalls als Hindernis für die legitime Ausübung kollektiver Arbeitnehmerrechte genutzt wird. Missbrauch muss mit entsprechenden Sanktionen unterbunden werden.³¹

4.3.5 Zusätzlich zu seinen bereits verabschiedeten Stellungnahmen plant der EWSA, seinen Standpunkt zu den Auswirkungen der KI in der Arbeitswelt weiter zu vertiefen, und wird sich dabei auch auf die *Workers' Voice* konzentrieren.

²⁹ [Labour in the age of AI: why regulation is needed to protect workers.](#)

³⁰ [Vereinbarung der europäischen Sozialpartner über Digitalisierung.](#)

³¹ Studie der Europäischen Cockpit-Vereinigung (ECA) (2021) [Data Protection Law and the Exercise of Collective Labour Rights.](#)

4.4 Beteiligung im Zuge der Sorgfaltspflicht von Unternehmen entlang der gesamten Lieferkette

4.4.1 Der europäische Grüne Deal als nachhaltige Wachstumsstrategie für die EU bedeutet, dass nicht nur der wirtschaftliche Erfolg, sondern auch soziale und ökologische Ziele für Unternehmen wesentlich sind. Daher sollten gemeinsame Regeln, die sicherstellen, dass sich Unternehmen und ihre Eigentümer an eine „verantwortungsvolle Unternehmensführung“ halten, in ausgewogener Weise der Rolle aller relevanten Interessenträger, einschließlich der *Workers' Voice*, Rechnung tragen.

4.4.2 Die Einhaltung von Menschen- und Arbeitnehmerrechten sowie ökologische Ziele entlang der Lieferkette sind wichtige Elemente nachhaltiger Unternehmensführung. „Gute Arbeit“ weltweit zu schaffen, muss ein anerkanntes Ziel für Unternehmensentscheidungen werden.³² Der EWSA hat daher bereits anerkannt, dass ein einheitlicher Rechtsrahmen für Unternehmen auf EU-Ebene gebraucht wird.³³ Lieferketten sollten, auch im Kontext der Achtung der Menschenrechte, stärker Teil des Risikomanagements sein, weshalb eine Verortung dieser Verantwortung auf Ebene des Vorstands folgerichtig ist.

4.4.3 Der EWSA weist darauf hin, dass nicht nur Beschäftigte mit ihren Gewerkschaften und Interessenvertretungen, sondern auch zivilgesellschaftliche Interessenträger, wie Organisationen zum Schutz der Umwelt, von Menschenrechten und von Verbrauchern, bei der Kontrolle von Sorgfaltspflichten eine entscheidende Rolle spielen können. Er begrüßt daher die vorgeschlagene Einführung von Mechanismen zur Bewertung und Überwachung der Einhaltung der Sorgfaltspflicht von Unternehmen. Er stellt jedoch mit Besorgnis fest, dass dabei kein Dialog zwischen den Sozialpartnern vorgesehen ist.

4.4.4 Der EWSA hat bereits einen verbindlichen Rechtsrahmen für die Sorgfaltspflicht und das verantwortungsvolle unternehmerische Handeln angeregt, in dem die *Workers' Voice* eine wichtige Rolle spielen muss.³⁴ Er fordert die Kommission auf, im Zuge des laufenden Entscheidungsprozesses Bestimmungen zur verpflichtenden und effektiven Beteiligung von Arbeitnehmern wie auch zivilgesellschaftlicher Interessenträger entsprechend ihren Belangen im Prozess der Sorgfaltspflicht im vorgeschlagenen Rechtstext festzulegen.

4.5 Weiterführende Überlegungen zur Demokratie in der Arbeitswelt und zu direkten Formen der Partizipation

4.5.1 Der Ansatz des partizipativen Managements ist auch in Bereichen mit schwach entwickelten Formen der Arbeitnehmervertretung wichtig, wie Start-ups, freiberufliche Unternehmen und viele KMU. Dieser Ansatz spielt bereits jetzt eine große Rolle in Unternehmen der Sozialwirtschaft, v. a. bei wirtschaftlich tätigen Organisationen der Zivilgesellschaft und Genossenschaften. Der EWSA wird den Erfahrungsaustausch zu Best Practices in diesem Bereich fördern, v. a. zum

³² [ABl. C 486 vom 21.12.2022, S. 149](#), Ziffern 1.8 und 1.9.

³³ [ABl. C 486 vom 21.12.2022, S. 149](#), Ziffer 1.11.

³⁴ [ABl. C 443 vom 22.11.2022, S. 81](#), Ziffer 1.7 und [ABl. C 341 vom 24.8.2021, S. 23](#), Ziffer 3.10.

Zusammenwirken zwischen gesetzlicher und gewerkschaftlicher Arbeitnehmerbeteiligung und Formen direkter Beteiligung als Element eines partizipativen Managements.

- 4.5.2 Neben der rechtlich und/oder im sozialen Dialog verankerten Demokratie am Arbeitsplatz gibt es noch weitere erfolgreiche Formen der demokratischen Teilhabe von Arbeitnehmern, die in der Sozialwirtschaft, vor allem in Genossenschaften, sehr lebendig sind.
- 4.5.3 Um den regionalen Strukturwandel und einen „grünen und sozialen Deal“ zu gestalten, stellt sich die Frage, wie Formen der Demokratie am Arbeitsplatz mit Formen partizipativer Demokratie über den Betrieb hinaus verzahnt werden können, indem gesellschaftliche Organisationen wie Umwelt- und Sozialorganisationen im regionalen und lokalen Kontext einbezogen werden.
- 4.5.4 Für die erfolgreiche Umsetzung diverser Formen der Demokratie in der Arbeitswelt ist auch die wissensbasierte Kooperation aller Akteure erforderlich. Organisationen der Zivilgesellschaft, die regional bzw. lokal im Bereich Information, Bildung und Empowerment tätig sind, können eine solche Kooperation im Einvernehmen mit Sozialpartnern und lokalen Behörden durch gezielte, an die örtlichen Gegebenheiten angepasste Maßnahmen unterstützen. In diesem Zusammenhang können zivilgesellschaftliche Organisationen in einigen Mitgliedstaaten, u. a. Verbraucher- und Menschenrechtsorganisationen, eine ergänzende Rolle dabei spielen, Arbeitnehmer zu stärken und Arbeitgeber dazu zu bewegen, der sozialen Verantwortung der Unternehmen gerecht zu werden. Solche Tätigkeiten sollten auch mit EU-Mitteln gefördert werden.

Brüssel, den 27. April 2023

Oliver Röpke
Präsident des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses

*

* *

NB: Anhänge auf den folgenden Seiten.

ANHANG zu der STELLUNGNAHME
des
Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses

Die folgenden abgelehnten Änderungsanträge erhielten mindestens ein Viertel der abgegebenen Stimmen (Art. 74 Abs. 3 der Geschäftsordnung):

ÄNDERUNGSANTRAG 3

SOC/746

Demokratie am Arbeitsplatz

Ziffer 4.1.3

Ändern:

<i>Stellungnahme der Fachgruppe</i>	<i>Änderung</i>
<p>So hat der EWSA erörtert, ob ein harmonisierter Rahmen auf EU-Ebene für die Mitbestimmung von Arbeitnehmern in Leitungsorganen bei strategischen Weichenstellungen von Unternehmen gebraucht wird, der den Unterschieden zwischen den Mitgliedstaaten und auf Unternehmensebene Rechnung trägt.[1]</p> <p>Das Europäische Parlament führt in seinem Bericht über die Demokratie am Arbeitsplatz[2] aus, wie ein solcher europäischer Rahmen für die Rechte auf Unterrichtung, Anhörung und Vertretung der Arbeitnehmer in den Leitungsorganen gestaltet sein kann.</p> <p>Darüber hinaus ist es entscheidend, dass der europäische Rechtsrahmen bestehende nationale Mitwirkungsrechte absichert, v. a. die Beteiligung von Arbeitnehmern in Leitungsorganen von Unternehmen. <i>EU-Recht, das den grenzübergreifenden Wechsel des Unternehmenssitzes bzw. Zusammenschlüsse regelt sowie europäische Gesellschaftsformen schafft, darf nicht zu einer Umgehung oder Aushöhlung der auf nationaler Ebene erworbenen Rechte führen, wie etwa der Arbeitnehmermitbestimmung auf Ebene von Leitungsorganen.</i></p>	<p>So hat der EWSA erörtert, ob ein harmonisierter Rahmen auf EU-Ebene für die Mitbestimmung von Arbeitnehmern in Leitungsorganen bei strategischen Weichenstellungen von Unternehmen gebraucht wird, der den Unterschieden zwischen den Mitgliedstaaten und auf Unternehmensebene Rechnung trägt.[1]</p> <p>Das Europäische Parlament führt in seinem Bericht über die Demokratie am Arbeitsplatz[2] aus, wie ein solcher europäischer Rahmen für die Rechte auf Unterrichtung, Anhörung und Vertretung der Arbeitnehmer in den Leitungsorganen gestaltet sein kann.</p> <p>Darüber hinaus ist es entscheidend, dass der europäische Rechtsrahmen bestehende nationale Mitwirkungsrechte absichert, v. a. die Beteiligung von Arbeitnehmern in Leitungsorganen von Unternehmen.</p> <p>[1] ABl. C 341 vom 24.8.2021, S. 23, Ziffer 1.14 und Ziffer 3, ABl. C 10 vom 11.1.2021, S. 14, ABl. C 161 vom 6.6.2013, S. 35, Ziffer 4.2.2 und Ziffer 4.4.2.</p> <p>[2] Bericht des Europäischen Parlaments A9-0331/2021.</p>

<p>[1] ABl. C 341 vom 24.8.2021, S. 23, Ziffer 1.14 und Ziffer 3, ABl. C 10 vom 11.1.2021, S. 14, ABl. C 161 vom 6.6.2013, S. 35, Ziffer 4.2.2 und Ziffer 4.4.2.</p> <p>[2] Bericht des Europäischen Parlaments A9-0331/2021.</p>	
---	--

Begründung
<p>Da jede Form der Unternehmensmitbestimmung auf nationalen Rechtsvorschriften oder Praktiken beruht, sollte das europäische Gesellschaftsrecht an sich keine Auswirkungen auf Mitbestimmungssysteme haben. In jedem Fall ist für die Lösung möglicher Probleme keine neue Regulierung auf EU-Ebene erforderlich.</p>

Abstimmungsergebnis:

Ja-Stimmen: 98

Nein-Stimmen: 130

Enthaltungen: 20

ÄNDERUNGSANTRAG 4

SOC/746

Demokratie am Arbeitsplatz

Ziffer 4.1.5

Streichen:

<i>Stellungnahme der Fachgruppe</i>	<i>Änderung</i>
<p><i>Die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union hat bestätigt, dass bereits vorhandene Elemente der Einbindung der Arbeitnehmer auf Unternehmensebene, wie z. B. die Zusammensetzung der Leitungsorgane, auch im Zuge der Umwandlung von Unternehmen in eine europäische Rechtsform wie eine Europäische Gesellschaft (SE) zu beachten sind.[1] Das EU-Recht sollte sicherstellen, dass dieses Element im Recht der EU-Mitgliedstaaten funktional vergleichbar geregelt ist. Dies würde für alle Beteiligten verlässliche und rechtssichere Handlungsgrundlagen schaffen.</i></p>	

<p>[1] <i>EuGH-Urteil vom 18.10.2022, Az. C-677/20 (SAP), EuGH-Urteil vom 18.7.2017, Az. C-566/15 (TUI).</i></p>	
--	--

Begründung
<p>Dieses Thema wurde in der Studiengruppe nicht angemessen berücksichtigt, da es sich um eine hochgradig komplexe rechtliche Frage mit verschiedenen länderspezifischen Aspekten handelt. Es ist nicht Sache des EWSA, diesbezüglich Schlussfolgerungen aus dem Urteil des EuGH zu ziehen.</p>

Abstimmungsergebnis:

Ja-Stimmen: 100

Nein-Stimmen: 136

Enthaltungen: 15

ÄNDERUNGSANTRAG 5

SOC/746

Demokratie am Arbeitsplatz

Ziffer 4.1.7

Ändern:

<i>Stellungnahme der Fachgruppe</i>	<i>Änderung</i>
<p>Diese Forderungen finden sich auch in der jüngsten EntschlieÙung des Europäischen Parlaments zu der Richtlinie über Europäische Betriebsräte, in der die Kommission aufgefordert wird, einen Vorschlag zur Überarbeitung der EBR-Richtlinie vorzulegen, um deren Ziele, Begriffsbestimmungen und Verfahren zu präzisieren und das Recht der Arbeitnehmervertreter und Gewerkschaften auf Unterrichtung und Anhörung insbesondere während Umstrukturierungsprozessen zu stärken.[1] Der EWSA <i>hält</i> die Forderungen des Parlaments, die EBR-Richtlinie zu verbessern, <i>für sinnvoll</i>. Er fordert die Kommission auf, zeitnah <i>rechtliche</i> Maßnahmen zu ergreifen, wobei Maßnahmen im Vordergrund stehen sollten, die eine effektive Durchsetzung europäischer Rechte in der Unternehmenspraxis vorantreiben.</p>	<p>Diese Forderungen finden sich auch in der jüngsten EntschlieÙung des Europäischen Parlaments zu der Richtlinie über Europäische Betriebsräte, in der die Kommission aufgefordert wird, einen Vorschlag zur Überarbeitung der EBR-Richtlinie vorzulegen, um deren Ziele, Begriffsbestimmungen und Verfahren zu präzisieren und das Recht der Arbeitnehmervertreter und Gewerkschaften auf Unterrichtung und Anhörung insbesondere während Umstrukturierungsprozessen zu stärken.[1] Der EWSA <i>nimmt</i> die Forderungen des Parlaments, die EBR-Richtlinie zu verbessern, <i>zur Kenntnis</i>. Er fordert die Kommission auf, zeitnah Maßnahmen zu ergreifen, wobei Maßnahmen im Vordergrund stehen sollten, die eine effektive Durchsetzung europäischer Rechte in der Unternehmenspraxis vorantreiben. <i>Der EWSA weist ferner darauf hin, dass die Kommission</i></p>

<p>[1] Entschließung des Europäischen Parlaments P9_TA(2023)0028.</p>	<p><i>am 11. April die erste Phase der Anhörung der europäischen Sozialpartner zu einer möglichen Überarbeitung der EBR-Richtlinie eingeleitet hat, um die Ansichten der europäischen Sozialpartner zur Notwendigkeit und allgemeinen Ausrichtung möglicher Unionsmaßnahmen zur Verbesserung der EBR-Richtlinie einzuholen. Die Konsultation läuft über sechs Wochen.</i>[2]</p> <p>[1] Entschließung des Europäischen Parlaments P9_TA(2023)0028.</p> <p>[2] <i>Erste Phase der Anhörung der Sozialpartner (europa.eu).</i></p>
---	--

Begründung
<p>Hinsichtlich der Unterstützung für die Entschließung des Europäischen Parlaments und ihres Nutzens gibt es deutliche Meinungsverschiedenheiten. Daher und im Interesse eines Kompromisses könnte die Entschließung des EP zur Kenntnis genommen werden. Ferner wird darauf hingewiesen, dass die Kommission am 11. April die erste Phase der Anhörung der europäischen Sozialpartner zu einer möglichen Überarbeitung der EBR-Richtlinie eingeleitet hat, um die Ansichten der europäischen Sozialpartner zur Notwendigkeit und allgemeinen Ausrichtung möglicher Unionsmaßnahmen zur Verbesserung der EBR-Richtlinie einzuholen. Die Konsultation läuft über sechs Wochen.</p>

Abstimmungsergebnis:

Ja-Stimmen: 86
 Nein-Stimmen: 139
 Enthaltungen: 18

ÄNDERUNGSANTRAG 6

SOC/746

Demokratie am Arbeitsplatz

Ziffer 4.4.4

Ändern:

<i>Stellungnahme der Fachgruppe</i>	<i>Änderung</i>
<p>Der EWSA hat bereits einen verbindlichen Rechtsrahmen für die Sorgfaltspflicht und das verantwortungsvolle unternehmerische Handeln angeregt, in dem die <i>Workers' Voice</i> eine wichtige Rolle spielen <i>muss</i>.^[1] <i>Er fordert</i></p>	<p>Der EWSA hat bereits einen verbindlichen Rechtsrahmen für die Sorgfaltspflicht und das verantwortungsvolle unternehmerische Handeln angeregt, in dem die <i>Workers' Voice</i> eine wichtige Rolle spielen <i>wird</i>.^[1]</p>

<p>die Kommission auf, im Zuge des laufenden Entscheidungsprozesses Bestimmungen zur verpflichtenden und effektiven Beteiligung von Arbeitnehmern wie auch zivilgesellschaftlicher Interessenträger entsprechend ihren Belangen im Prozess der Sorgfaltspflicht im vorgeschlagenen Rechtstext festzulegen.</p> <p>[1] ABl. C 443 vom 22.11.2022, S. 81, Ziffer 1.7 und ABl. C 341 vom 24.8.2021, S. 23, Ziffer 3.10.</p>	<p>[1] ABl. C 443 vom 22.11.2022, S. 81, Ziffer 1.7 und ABl. C 341 vom 24.8.2021, S. 23, Ziffer 3.10.</p>
---	---

Begründung
<p>Mit dieser Änderung wird das Ziel der EWSA-Stellungnahmen in Bezug auf die Sorgfaltspflicht von Unternehmen im Hinblick auf die Nachhaltigkeit genauer begründet.</p> <p>Da der Vorschlag der Kommission zur Sorgfaltspflicht im Gesetzgebungsverfahren anhängig ist, sind Reaktionen seitens des EWSA nicht sinnvoll. Was den Inhalt des Satzes betrifft, so kann das Ersuchen um gesetzliche Bestimmungen zur obligatorischen Beteiligung nicht unterstützt werden, da dies die Verantwortlichkeiten der Geschäftsleitung und der Unternehmenseigentümer untergraben würde.</p>

Abstimmungsergebnis:

Ja-Stimmen: 89
 Nein-Stimmen: 148
 Enthaltungen: 11

ÄNDERUNGSANTRAG 1

SOC/746

Demokratie am Arbeitsplatz

Ziffer 1.6

Ändern:

<i>Stellungnahme der Fachgruppe</i>	<i>Änderung</i>
<p>Europäische Betriebsräte (EBR) leisten seit Jahrzehnten einen positiven Beitrag zu den langfristigen wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Zielen der Unternehmen. Um ihr Potenzial und ihre Wirksamkeit zu erhöhen, müssen ihre Mitbestimmungsrechte und ihre Ressourcenausstattung erheblich verbessert werden. Unter anderem müssen die Umgehung von oder Verstöße gegen EBR-</p>	<p>Europäische Betriebsräte (EBR) leisten seit Jahrzehnten einen positiven Beitrag zu den langfristigen wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Zielen der Unternehmen. Der EWSA ist der Ansicht, dass eine ordnungsgemäße Durchsetzung und Leitlinien auf der Grundlage praktischer Instrumente wie Benchmarking mit bewährten Verfahren weiter gefördert werden</p>

<p><i>Mitwirkungsrechte wirksam sanktioniert und der Zugang zur Justiz erleichtert werden.</i> In diesem Zusammenhang <i>begrüßt</i> der EWSA die jüngste EP-Entscheidung zur Überarbeitung der EBR-Richtlinie und fordert die Kommission auf, zeitnah <i>rechtliche</i> Maßnahmen zu ergreifen.</p>	<p><i>müssen, um</i> ihr Potenzial und ihre Wirksamkeit zu erhöhen. In diesem Zusammenhang <i>nimmt</i> der EWSA die jüngste EP-Entscheidung zur Überarbeitung der EBR-Richtlinie <i>zur Kenntnis</i> und fordert die Kommission auf, zeitnah <i>geeignete</i> Maßnahmen zu ergreifen, <i>um die angemessene Durchsetzung der Richtlinie zu fördern.</i> Der EWSA weist ferner darauf hin, dass die Kommission am 11. April die erste Phase der Anhörung der europäischen Sozialpartner zu einer möglichen Überarbeitung der EBR-Richtlinie eingeleitet hat, um die Ansichten der europäischen Sozialpartner zur Notwendigkeit und allgemeinen Ausrichtung möglicher Unionsmaßnahmen zur Verbesserung der EBR-Richtlinie einzuholen. Die Konsultation läuft über sechs Wochen.[1] [1] Erste Phase der Anhörung der Sozialpartner (europa.eu).</p>
--	---

Begründung
<p>Die Richtlinie über Europäische Betriebsräte in ihrer Neufassung aus dem Jahr 2009 ist für diesen Zweck geeignet, und es besteht keine Notwendigkeit, eine langwierige und umständliche Überarbeitung der Rechtsvorschriften vorzunehmen. Vielmehr könnte die Durchsetzung der Richtlinie im Geiste einer guten Zusammenarbeit durch gemeinsame Anstrengungen der Sozialpartner wie die Ausarbeitung eines Verhaltenskodex verbessert werden. Ferner wird darauf hingewiesen, dass die Kommission am 11. April die erste Phase der Anhörung der europäischen Sozialpartner zu einer möglichen Überarbeitung der EBR-Richtlinie eingeleitet hat, um die Ansichten der europäischen Sozialpartner zur Notwendigkeit und allgemeinen Ausrichtung möglicher Unionsmaßnahmen zur Verbesserung der EBR-Richtlinie einzuholen. Die Konsultation läuft über sechs Wochen.</p>

Ergebnis der Abstimmung: im Zusammenhang mit Änderungsantrag 5

ÄNDERUNGSANTRAG 2

SOC/746

Demokratie am Arbeitsplatz

Ziffer 1.11

Ändern:

Stellungnahme der Fachgruppe	Änderung
<p>Der EWSA bedauert allerdings, dass die Arbeitnehmermitbestimmung in den Leitungsgremien von Unternehmen nicht als Schlüsselement nachhaltiger Unternehmensführung anerkannt wird. Daher unterstützt der EWSA entsprechende Bestrebungen, einen harmonisierten Rahmen für die Mitbestimmung von Arbeitnehmern in Leitungsorganen zu schaffen, der die Unterschiede in den Mitgliedstaaten berücksichtigt. Dabei ist sicherzustellen, dass europäisches Gesellschaftsrecht nicht zur Umgehung der Unternehmensmitbestimmung in den Mitgliedstaaten führt oder diese schwächt.</p>	<p>Der EWSA bedauert allerdings, dass die Arbeitnehmermitbestimmung in den Leitungsgremien von Unternehmen nicht als Schlüsselement nachhaltiger Unternehmensführung anerkannt wird. Daher unterstützt der EWSA entsprechende Bestrebungen, die Mitbestimmung von Arbeitnehmern in Leitungsorganen zu unterstützen und dabei die Unterschiede in den Mitgliedstaaten zu berücksichtigen.</p>

Begründung
<p>Auf EU-Ebene gibt es zwar einen umfassenden Rechtsrahmen für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer, doch beruhen die Systeme der Arbeitnehmerbeteiligung auf nationalen Rechtsrahmen und tief verwurzelten Traditionen. Eine Regulierung auf EU-Ebene würde die nationalen Entwicklungen untergraben und behindern sowie in die nationalen Gesellschaftsrechtssysteme eingreifen. In diesem Bereich sind z. B. der Austausch bewährter Verfahren und andere Mittel zur Verbreitung von Informationen zukunftsweisender als die Regulierung.</p> <p>Da jede Form der Unternehmensmitbestimmung auf nationalen Rechtsvorschriften oder Praktiken beruht, sollte das europäische Gesellschaftsrecht an sich keine Auswirkungen auf Mitbestimmungssysteme haben. In jedem Fall ist für die Lösung möglicher Probleme keine neue Regulierung auf EU-Ebene erforderlich.</p>

Ergebnis der Abstimmung: im Zusammenhang mit Änderungsantrag 3

APPENDIX I

Table I. Legal provision for the information and consultation of workers in Europe

Charter of the fundamental Rights of Workers 1989 Treaty on the Functioning of the EU 2009	Employment law	Framework of Information and consultation	DIR 2002/12/EC
		Employment contract	DIR 91/533/EEC
		Temporary agency work	DIR 2008/104/EC
		Fixed-term work	DIR 1999/70/EC
		Part-time work	DIR 97/81/EC
		Transfer of undertakings	DIR 2001/23/EC
		Collective redundancies	DIR 98/50/EC
	Transnational specific circumstances	European Works Councils	DIR 2009/38/EC
		Societas Europea (SE)	DIR 2001/86/EC
		European Cooperative Society	DIR 2003/72/EC
		Takeover bids	DIR 2004/25/EC
		Cross-border mergers	DIR 2005/56/EC
		Documentation of merger and divisions	DIR 2009/109/EC
		Certain aspects of company law (incl. cross-border mergers, restructuring and insolvency)	DIR 2017/1132/EC
	Health and safety	Preventive restructuring frameworks	DIR 2019/1023 EC
		Cross-border mergers, conversions and divisions	DIR 2019/2121
		Framework for Health and Safety	DIR 89/391/EEC
		Minimum standards	DIR 89/654/EEC
		Work equipment	DIR 89/655/EEC
		Personal protective equipment	DIR 89/656/EEC
		Manual handling	DIR 90/269/EEC
		Display screen equipment	DIR 90/270/EEC
		Carcinogens	DIR 90/394/EEC
		Biological Agents	DIR 90/679/EEC
Mobile construction sites	DIR 92/57/EEC		
Safety and health signs	DIR 92/58/EEC		
Pregnant and breast-feeding workers	DIR 92/85/EEC		
Drilling	DIR 92/91/EEC		
Mining	DIR 91/104/EEC		
Fishing vessels	DIR 92/104/EC		
Chemical agents	DIR 98/42/EC		
Vibrations	DIR 2002/44/EC		
Noise	DIR 2003/10/EC		
Electromagnetic fields	DIR 2004/40/EC		
Artificial optical radiation	DIR 2006/25/EC		
Work-related stress	European Framework Agreement		
Harassment	European Framework Agreement		

Source: Authors.

APPENDIX II

Fact-finding visit to Germany in the framework of opinion SOC/746 on *Democracy at work*, 6 February 2023

The delegation met with workers' and employers' representatives from the German chemical industry and steel industry as well as with researchers and advisors on co-determination from the Hans Böckler Foundation.

Workers' participation – System of co-determination

Trade unions and direct representation in the workplace ensure workers' participation. Works councils ensure representation at plant level, and supervisory boards ensure representation at company level. Works councils are elected and consist of those working in the plant. Works councils can be set up in all companies with five or more employees. A works council has extensive and clearly defined legal rights. Board-level co-determination is provided by having elected employee representatives present on a company's supervisory board in companies with 500 or more employees. In companies with 500-2000 employees, workers are given one third of the number of seats. With 2000 or more there is parity. Employee representatives have the same rights and duties as the board members representing shareholders, although they can always be outvoted by the shareholders' representatives (except in a small number of companies in the coal, iron and steel industries).

Works councils cover about 10% of the plants in Germany. It depends on the size of the plant; from 50-250 the numbers increase, whereas for plants with over 500 workers, more than 80 percent are covered. The companies that do not have co-determination are often start-ups that do not have a legal structure for participation, or companies that ignore/circumvent the rules. EU company law has created a legal form of company that is not covered by German law on co-determination. The Institute has developed a legal opinion on how to get rid of this loophole; however, the German Ministry of Labour wishes to clarify this at European level before changing German law.

The Foundation is working on company-level supervisory boards and gives advice and training on co-determination. It also helps workers' representatives understand the legal and financial implications of decisions, and helps develop opinions on strategic points of view. The Foundation is highly appreciated by both trade unions and employer organisations. Research shows that there are economic advantages for both sides involved in co-determination, such as higher investment rates, higher employee retention, and better financial management/accounting practices, and the Foundation helps look for positive outcomes for workers and companies alike³⁵.

Social dialogue and worker participation in the chemical industry

The chemical industry in Germany covers over 400 companies and more than 100 000 people, with 60% of the companies having fewer than 250 employees. The industry covers the entire chain of the chemical

³⁵ https://www.imu-boeckler.de/data/IMU_why_codetermination.pdf

industry, services, plastics, etc. Many companies have international owners, with 38% located outside Germany. Decisions about investment in the region are made in another part of the world.

The chemical industry has experienced a lot of change and transformation over the years, for example in 1960, in 1990 with the transition from coal to crude oil, the introduction of modern chemical plants etc. Nowadays, these changes concern climate-neutral production, digitalisation and demographics, among other things.

Changes are dealt with through social partnership, which is very important for companies and employers. The last strike in the industry dates back to 1971. There is ongoing communication with trade unions on all elements, including the future. The employers noted that the relationship is not always easy, but discussion is always maintained. When special situations emerge, special bargaining agreements are reached, and the employer representative feels optimistic that the social partners will also be able to tackle the current changes. For example, on demographic change and the ageing of workers, they are working together to find effective tools to deal with these issues. First, they have carried out an analysis and tried to design work processes to adapt to an ageing workforce. During difficult times for companies there are also examples of trade unions that have agreed to salary cuts. Members of the delegation drew attention to the fact that this kind of corporation did not exist in all EU Member States. In Germany, there are also examples of less well-functioning works councils, but at industry level, the contact is always maintained.

A discussion on the impact of COVID-19 and digitalisation on the employment relationship then ensued. During the pandemic, solutions were found to help both companies and workers. For example, companies had to pay less social security contributions if they invested in training during the time that plants were closed.

Companies with fewer than 50 employees often do not have works councils. There are differences between sectors; for example, the retail sector has less coverage. Bigger companies with over 500 employees are covered to almost 100 percent. About two-thirds of workers in SMEs are covered by co-determination in Germany. It was noted that the definition of SME is not the same in all EU countries, and that divisions are stronger in other parts of Europe.

It was noted that works councils are also present in company-level collective bargaining. They may also be involved in negotiations on exemptions to the overall framework agreement, but agreements are entered into between employers' organisations and trade unions. Works councils and trade unions may have different interests at times, but mostly their interests overlap.

According to the workers' representative, there are two main strengths of co-determination. Firstly, it facilitates change, such as the social and green transformation, and it allows for a stronger emphasis on long-term perspectives. Shareholder-led management often caters to short-term profits, but companies and workers' share common objectives, for example on adapting the skills of the future workforce. At board-level, there is a common interest in keeping the industry in the region. The system also facilitates crisis-management. During the pandemic, both sides had agreed on "Kurzarbeit" i.e. reduced working time, which allowed workers to maintain employment and enabled companies not to lose their workforce.

Secondly, the workers' representative emphasised the daily dialogue. This meant that when a crisis occurs, the conversation structures are already in place and these set the framework for constructive social dialogue. Trade unions help transmit unpopular messages and also have the common interest of the company in mind.

The system works through transparency and information. Companies have to provide information about what is going on, as a relationship of trust can only be built on information and transparency.

From five workers and upwards, it is possible to have a works council, and the councillors are not necessarily the same as the shop stewards. However, 70-75% of them are organised in trade unions. The head of the supervisory board has a double vote and can overrule the worker side.

During the ensuing debate, a distinction was made between SMEs and smaller family-owned companies and bigger companies. It was suggested that SMEs are more likely to apply a long-term vision for their business strategy. In the chemical industry in Germany, the 400 members of the association are of different sizes. 60% have less than 250 employees, but they could be branches of bigger international companies, which is the case for about 38% of them. About 10% are family owned, but this includes both smaller and bigger companies. The turnover and the number of employees do not necessarily correspond.

The workers' representative emphasised that the advantages of co-determination are fact-based, and that the positive influence could be measured, for instance through a higher level of investment and a higher number of apprenticeships. It was noted that, as the representatives come from industry, they understand the industry well. A member of the delegation highlighted that this was not the case in every country and therefore this model could not be transferred directly to other countries. However, it was emphasised that it could be possible to look for functional equivalence.

Transformation of the steel industry and the role of the social partners

It was noted that the steel industry is undergoing a major transformation. The industry employs 90 000 workers nearly 80 000 of whom are represented by IG Metall, and it also includes the steel, forging, crafting, non-iron, and aluminium sector.

The steel industry has a special form of co-determination known as "Montanmitbestimmung", which means that a neutral person decides in cases of parity on the supervisory board. This never happens in practice, as both sides prefer to find a negotiated solution rather than have somebody else decide on their behalf.

Besides, it is a legal requirement for workers and the trade union to be able to nominate a chief human resource officer to participate in the board of the company. This means that layoffs are often prevented and alternative solutions are found. The resource officer is always involved in a meaningful way, as afterwards decisions are overseen by the parity supervisory board.

The steel sector is undergoing a transformation, with a need to tear down furnaces and build new direct reduction plants working with hydrogen and new energy solutions in order to decarbonise production. It is in the European strategic interest to keep the steel industry in Europe alive. This is the biggest

challenge that the works councils and the social partners are working on, together with the German government and the EU.

Companies and workers agree on the importance of building the hydrogen sector and the necessary infrastructure, including a pipeline from North Africa to Europe. Discussions are now taking place on how to meet the energy needs of industry in Germany and in the EU more generally, and whether to place some steel production in North Africa. IG Metall believes it would be a mistake to only produce abroad.

Solutions are being sought in order to have the right conditions in order to keep the steel sector in Germany. Steel is the starting point of industrial production, and this is also a matter of sovereignty. This transformation needs a huge amount of investment totalling around EUR 40 billion. The unions want to help the companies, and have a common interest in safeguarding the industry, as well as in ensuring the social dimension of this transformation and maintaining jobs.

The social partners agree on the need to educate and upskill workers. A direct production plant using hydrogen would need workers with different skills. The trade unions' focus is on upskilling and reskilling workers. Companies cannot carry out this investment on their own and the social partners are calling for public funding. Trade unions are also working to prevent carbon leakage, for example the situation whereby new reduction plants are placed outside the EU. The US Inflation Reduction Act presents another challenge but the EU should do the same and protect its steel industry. Companies and workers have a shared interest in the industry's survival. There is a need for a common industrial policy in the EU. Addressing politicians jointly would make things easier for the social partners.

If the industry is left to die, this would present a big risk to democratic societies. History shows the social unrest and extremism that could result from this. The industry needs a level playing-field and a better European industrial policy. Despite the bottlenecks stemming from different social relations cultures, worker participation can lead to agreements and a common understanding of the needs of both workers and companies in a democratic process.

APPENDIX III

Fact-finding visit to Sweden in the framework of opinion SOC/746 on *Democracy at work*, 28 February 2023

The delegation met with employers' representatives from the Association of Swedish Engineering Industries (Teknikföretagen) as well as representatives from TCO Swedish Confederation of Professional Employees, and union representatives at H&M and Scania.

Development of the Swedish labour market

The employers' organisations representatives explained the functioning of the Swedish labour market and social dialogue with a presentation that underlined the development and main characteristics of the Swedish model. The first part of the presentation focused on the historical development of the Swedish model which has a long tradition and has been influenced both by liberal and socialist ideas, recognising the prerogative of the employers to lead and direct work and the workers' right to organise. From the beginning, the main element has been the compromise between the interests of the parties who over time have tried to balance efficient operation with fair working conditions, with a strong emphasis on the autonomy of the social partners.

With the 1928 Act on Collective Agreements, an important principle was established: when a collective agreement is in force there is a "peace obligation", otherwise there is full freedom to take industrial action. The Labour Court was also created. It has generally awarded very low damages for violations of bargaining agreements. This is linked to the fact that the state sought to achieve equal partners, and give them an incentive to maintain a good negotiation culture that prioritises finding solutions. The 1938 Saltsjöbaden Agreement established rules for negotiations and a consensus that disputes should be resolved through negotiations.

However, in the 70s, a series of laws was introduced. The legislation, in combination with the fact that wage-formation was not working well during the seventies and eighties, led to a crisis in the Swedish model according to the employers, whereas the workers' representatives felt the legislation had been more of a codification of existing collective agreements.

Types and levels of negotiations

The Co-determination Act establishes the right to negotiate, the right to information and the employer's obligation to negotiate in some situations. There are mainly three different types of negotiations that can occur within this legal framework. Co-determination negotiation: the employer is obliged to conduct negotiations with the unions, for example on reorganisation of production, but afterwards the employer is free to make a decision. There is no obligation to reach an agreement with the unions and the subject of negotiation cannot be settled as a legal dispute. Dispute negotiation: the parties of a CBA are entitled to attempt to solve legal disputes regarding the interpretation or application of the statutes of labour law legislation or the collective agreements through negotiations. If the parties cannot agree, the issue can be brought to the labour court. But this rarely happens, most legal disputes on the Swedish labour market

are settled through negotiations. Negotiation for an agreement: negotiations between the employer and the unions can also be conducted in order to reach an agreement, mostly in order to reach a CBA on some level.

With regards to the levels of negotiation, there is a local, sectoral and national level. At the local level, the parties are companies, local and/or regional representatives. They negotiate salary, compensation, labour shortage negotiations, the co-determination procedure within a company group and, very importantly, derogations from sectoral agreements. The peace obligation applies during these negotiations. At the sectoral level, the parties are Teknikföretagen/IF Metall, Unionen, Sveriges Ingenjörer, and Ledarna. They negotiate salary, working hours, compensation, vacations, leave and derogations from the law. There is no peace obligation during these negotiations. At the national level, the parties are the Confederation of Swedish Enterprise/LO and PTK. They negotiate under the peace obligation on subjects like pensions, insurance, and the framework regarding termination due to redundancy and personal reasons.

Within these levels, the law represents a general framework from which derogations could be made at a local and sectoral level. In order to really have democracy at work, it is important to allow the social partners at all relevant levels to negotiate and conclude agreements freely. The main principle in Sweden is that collective agreements are always valid, except from certain situations where the court deems them very unfair to workers, but this is very uncommon.

An example of sectoral agreement is the 1997 industrial agreement. The industrial agreement coordinates collective bargaining and binds employers' organisations in the industry and their trade union counterparts. It governs wage formation in the industry in Sweden and contains rules about social dialogue which takes place continuously. The parties have a special industrial committee and permanent working groups that deal with issues such as gender equality, research, transport, development, etc. They also have a joint economic council with independent economists. The industrial agreement establishes a negotiation procedure. The parties can elect mediators who have certain rights such as postponing industrial action for a certain period. This agreement has worked very well: the competitiveness of companies has increased but wages have also become more competitive.

An example of an historic national agreement is the reformed employment law and the system for transition and skills support from 2022. The system is aimed at upgrading workers' skills by providing them with the right to take leave to study subjects that are relevant to strengthen the employer's position on the labour market. The state pays most of the worker's salary during the study period which can last 43 weeks, but the training has to be in the interest of the company.

Democracy at work. Swedish example

The foundation of the Swedish labour market model is its autonomy: the social partners rely on their counterparts for problem-solving, with self-regulation as an outcome. They have continuous social dialogue as described above and there is a high level of mutual trust, and the social partners to a large extent have a role equivalent to that of the legislator. Legislation constitutes a framework but the social partners have broad freedom to regulate, and also deviate from collective agreements. Worker's rights are protected and guaranteed through these agreements.

Collective agreement coverage is on average 90 percent and state intervention is very limited. In many other countries, the coverage of collective agreements is much lower. The reason for such a high percentage in Sweden is due to the strong interest that members of employers' organisations and of unions have in joining the organisations because of the impact and importance that both organisations have regarding many aspects of work regulation such as: termination of contracts, salaries and pensions. Employers and workers both win by being members because they reach collective agreements that involve a good degree of flexibility for companies and high level of employment conditions for workers.

This model is the foundation for democracy at work and workers' participation. The right to information and consultation is regulated by the Co-determination Act, which sets out an information obligation on: revenue and economic outlook, changes in production, premises, new technology, rate of sickness leave, staff turnover and workplace accidents (if any), and a consultation obligation on: significant changes in the business such as new organisation, downsizing, hiring of a new manager, mergers and acquisitions. An employer also has to consult on significant changes in the working or employment conditions of individual workers. This law applies to small companies too. And if there is no collective bargaining agreement that applies to a company, some of the provisions of the act still apply, and then the company will have to negotiate with the union at sectoral level.

Workers also have influence through board representation. Worker participation on company boards was first introduced in Sweden in 1973 by way of legislation. Now workers of companies with at least 25 employees are entitled to appoint two members and two deputy members to the board. In companies in different branches of industry and with more than 1000 employees, workers are entitled to appoint three members and three deputy members to the board. Those appointed by the workers' organisations should be employed by the company, but this is not a strict requirement. Workers' representatives have the same standing and responsibilities as other board members. If there is an executive committee in relation to the board, workers' representatives are entitled to participate in its work.

When legislation on board representation first entered into force employers were worried, but now the employer representatives have the impression that it works well. They seldom receive complaints from companies and believe that it is because it was established that the worker members have the same standing and responsibilities as other board members, they have to respect confidentiality requirements, and they are also responsible if decisions go wrong.

From the trade union side, there had also initially been reluctance by union representatives to take responsibility for board decisions, but their concerns quickly disappeared. Union representatives explained that board participation worked well, but that it is a tricky situation to be in for a union representative, as you receive a lot of information that is secret. They have had a few examples where the workers' representatives did not want to stay, as they did not get the same information as the other members of the board, while they still had the responsibility, but this is rare.

European level

During the discussion, it was considered how the Swedish model could inspire other labour markets. There was broad agreement that, due to diverse historical cultures and political contexts, there are many different labour market models in Europe and that it would be very difficult to export a single model.

Many other labour market systems have more of a legislative tradition, which also could be seen at EU level.

The employers' representative believed that the EU has an important role in safeguarding basic human rights and workers' rights, as well as to regulate cross-border issues. However, social policy initiatives at EU level must keep international competitiveness in mind. Well-functioning autonomous collective bargaining systems require that legislators place trust in the social partners' ability to balance workers' and employers' interests, and there should be a right to derogate from EU directives by collective agreements.

Trade union representatives felt that there was room for enhancement of participation at EU level, but not necessarily at national level. Due to the fact that national level models are different and it is hard to find a one-size-fits-all approach, they were sceptical of the need for an EU Co-determination Act, but there was scope to make the cross-border dimension more streamlined to ensure a better implementation and they agreed with the notion of applying sanctions. They explained that, in their experience, the company's origin determines how well European Works Councils work. They spoke of examples where foreign union colleagues told them that they did not have other consultations besides the cross-border meetings, and in those circumstances sanctions were necessary.

Platform work and its employment status was also discussed. The participants said that a solution was developing organically, with about 20 factors determining the employment relationship on a case-by-case basis, and that there were not many disputes between the social partners on this. This was also the case concerning the green transition, where the social partners made agreements in times of structural change.

The social partners both believed that the best way to increase the workers' voice was above all by strengthening collective bargaining. The cornerstone of the Swedish model is respect for the autonomy of the social partners.
