

VORTRAGSREIHE

Donnerstag, 7. März 2019 / 19:00 Uhr

Nachhaltigkeit im Arbeitsrecht

Referent:

Dr. Burkard Göpfert

(Kliemt.Arbeitsrecht Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB)

Gliederung

- I. Aktuelle Entwicklungen und Themen
- II. Nachhaltigkeitsverpflichtungen
- III. Nachhaltigkeit: Die Lobby der zukunftsfähigen Arbeitsplätze
- IV. Diskussion

I. Aktuelle Entwicklungen und Themen

1. Qualifikation / Weiterbildung im Kontext digitaler Transformation
 - Qualifizierungspflicht / Anspruch auf Qualifizierung / Fürsorgepflichten
(vgl. dazu *Brune*, SPA 2018, 161 f.)
2. Moderne Führungsinstrumente / Mensch-Maschine-Interaktion:
 - Arbeitsrechtlicher Prüfstand 4.0
 - Weisung / Führung durch Maschinen
 - „Kollege Roboter“ / „Nachfolger Roboter“
 - Die „technische Einrichtung“ – mehr als ein „Annex“
(vgl. dazu *Göpfert/Brune*, NZA-Beilage 4/2018, 87 ff.)
3. Diskussion um den „Qualifizierungs-Sozialplan“ (dazu III. 4)

I. Aktuelle Entwicklungen und Themen

- Folge: Im Kontext tiefgreifender Umbrüche durch Transformation müssen Unternehmen ihre Zukunftsfähigkeit sichern und dabei „nachhaltige“ Zukunftskonzepte erarbeiten.
- „Nachhaltigkeit“ gewinnt für Unternehmen stetig an Bedeutung

II. Nachhaltigkeitsverpflichtungen

1. Begriff der „Nachhaltigkeit“

- Prinzip der „Nachhaltigkeit“ wurde in der Forstwirtschaft maßgeblich durch Hans Carl von Carlowitz (1645 – 1714) geprägt.
 - Forderung, dass immer nur so viel Holz geschlagen werden sollte, wie durch planmäßige Aufforstung durch Säen und Pflanzen wieder nachwachsen kann (Hans Carl v. Carlowitz, Sylvicultura oeconomica, 1713)
- „Brundtland Bericht“ (1987) der Weltkommission für Umwelt und Entwicklung der Vereinten Nationen gilt als Beginn des weltweiten Diskurses über Nachhaltigkeit
 - *„Dauerhafte Entwicklung ist Entwicklung, die die Bedürfnisse der Gegenwart befriedigt, ohne zu riskieren, dass künftige Generationen ihre eigenen Bedürfnisse nicht befriedigen können.“*

II. Nachhaltigkeitsverpflichtungen

2. (Freiwillige) Unternehmerische (Selbst)Verpflichtung zur Nachhaltigkeit

- Idee der nachhaltigen Unternehmensführung wird oft mit „Corporate Social Responsibility“ (CSR) gleichgesetzt.
 - „Konzept, das den Unternehmen als Grundlage dient, auf freiwilliger Basis soziale Belange und Umweltbelange in ihre Unternehmenstätigkeit und in die Wechselbeziehungen mit den Stakeholdern zu integrieren.“
(Grünbuch Europäische Rahmenbedingungen für die soziale Verantwortung der Unternehmen, KOM (2001) 366, endgültig vom 18.7.2001)
 - „Ausrichtung der Wirtschaft auf nachhaltige Entwicklung und verantwortliches Handeln und betrifft alle Bereiche wirtschaftlichen Handelns. Die Nachhaltigkeit kann sowohl ökonomische (Markt), ökologische (Umwelt) wie auch soziale (Mitarbeiter/Gesellschaft) Bereiche betreffen“
(Grützner/Jakob, Compliance von A-Z, 2. Aufl. 2015)

II. Nachhaltigkeitsverpflichtungen

3. § 76 Abs. 1 AktG (Leitung der Aktiengesellschaft)

„Der Vorstand hat unter eigener Verantwortung die Gesellschaft zu leiten.“

- Corporate Social Responsibility = (freiwillige) Beachtung sozialer, ökologischer, wirtschaftsethischer, menschenrechtlicher, arbeitsrechtlicher sowie allgemein gesellschaftlicher Belange einer AG bei der Verfolgung ihrer Unternehmensstrategie
- Bislang keine unmittelbare Rechtspflicht, sondern Regelungskonstrukt aus Anregungen u. Berichtspflichten / Publizitätspflichten zu CSR-Konzepten.
- Vorstand ist aber berechtigt und angehalten, im Rahmen des Unternehmensinteresses außer Interessen der Aktionäre auch Interessen der Beschäftigten, Gemeininteresse und CSR-Aspekte zu berücksichtigen.
(vgl. MüKoAktG/Spindler, 5. Aufl. 2019, § 76 Rn. 81 ff.)

II. Nachhaltigkeitsverpflichtungen

4. Nachhaltigkeitsberichterstattung

- Europäischer Regulierungsrahmen für Corporate Social Responsibility
 - sog. „CSR-Richtlinie“ (RL 2014/95/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22.10.2014)
 - Umsetzung: CSR-RUG v. 11.04.2017 bzw. § 289b Abs. 1 HGB.
- §§ 289b Abs. 1 Satz 1, 289c Abs. 2 Nr. 2 HGB verlangt insbes. für kapitalmarktorientierte „große Kapitalgesellschaften“ mit im Jahresdurchschnitt +500 Arbeitnehmern verpflichtend Erweiterung des Lageberichts um nichtfinanzielle Erklärung u.a. zu Arbeitnehmerbelangen wie folgt:

II. Nachhaltigkeitsverpflichtungen

§289b Pflicht zur nichtfinanziellen Erklärung; Befreiung

(1) *¹Eine Kapitalgesellschaft hat ihren Lagebericht um eine nichtfinanzielle Erklärung zu erweitern, wenn sie die folgenden Merkmale erfüllt:*

1. *die Kapitalgesellschaft erfüllt die Voraussetzungen des § 267 Absatz 3 Satz 1,*
2. *die Kapitalgesellschaft ist kapitalmarktorientiert im Sinne des § 264d und*
3. *die Kapitalgesellschaft hat im Jahresdurchschnitt mehr als 500 Arbeitnehmer beschäftigt.*

§298c Inhalt der nichtfinanziellen Erklärung

(2) 2. *Arbeitnehmerbelange, wobei sich die Angaben beispielsweise auf die Maßnahmen, die zur Gewährleistung der Geschlechtergleichstellung ergriffen wurden, die Arbeitsbedingungen, die Umsetzung der grundlegenden Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation, die Achtung der Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, informiert und konsultiert zu werden, den sozialen Dialog, die Achtung der Rechte der Gewerkschaften, den Gesundheitsschutz oder die Sicherheit am Arbeitsplatz beziehen können*

II. Nachhaltigkeitsverpflichtungen

- § 289c Abs. 2 Nr. 2 HGB nennt auch:
 - Maßnahmen zur Gewährleistung der Geschlechtergleichstellung
 - **Arbeitsbedingungen**
 - Umsetzung grundlegenden Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation
 - **Achtung der Informations- und Konsultationsrechte der Arbeitnehmer**
 - **sozialen Dialog**
 - Achtung der Rechte der Gewerkschaften
 - **Gesundheitsschutz** oder **Sicherheit am Arbeitsplatz**

II. Nachhaltigkeitsverpflichtungen

- Für Erstellung: nationale, europäische oder internationale Rahmenwerke, z.B.:
 - OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
 - UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
 - dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik der Internationalen Arbeitsorganisation
(Begr. RegE, BT-Drs. 18/9982, 46; EG 9 RL 2014/95 EU, ABl. L 330, S. 1)
- Deutscher Nachhaltigkeitskodex (DNK) etabliert sich zunehmend als Standard zur Erfüllung der Berichtspflicht (Stand Februar 2019: 487 Unternehmen)
 - DNK-Kriterium 14: Arbeitnehmerrechte (Einhaltung von Standards)
„Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.“

II. Nachhaltigkeitsverpflichtungen

- DNK-Kriterium 16: Qualifizierung (Ziele und Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit, Anpassung an demographische Entwicklung sowie Risikobewusstsein)

„Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.“

II. Nachhaltigkeitsverpflichtungen

5. Mitbestimmung bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung?

- Ob Betriebsrat bei Vorbereitung, Abgabe oder Kontrolle der „nichtfinanziellen Erklärung“ i.S.v. § 289b HGB zu beteiligen ist, bestimmt CSR-RUG nicht.
- „Echte“ Mitbestimmungs- bzw. Mitwirkungsrechte bei Erstellung von Konzept i.S.d. CSR-RUG werden bislang abgelehnt.
- § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG (allgemeiner Unterrichtsanspruch)
 - Unterrichtsanspruch des Betriebsrats über Berichterstattung über Konzept zu Arbeitnehmerbelangen im Lagebericht wird bislang abgelehnt. **Aber:** Unterrichtsanspruch des Betriebsrats über Stand und Inhalt des Konzepts zur Erfüllung der allgemeinen Aufgaben nach § 75 BetrVG
- Betriebsrat soll eigene Konzepte zur Wahrnehmung der Aufgaben nach § 75 BetrVG präsentieren können – Verpflichtung zur Auseinandersetzung (vgl. Sommer, RdA 2016, 291, 293, 296; Richardi/Maschmann, BetrVG, 16. Aufl. 2018, § 75 Rn. 5)

III. Nachhaltigkeit: Die Lobby der zukunftsfähigen Arbeitsplätze

1. Personalplanung, Personalentwicklung, Personalführung

- **§§ 92 ff. BetrVG** und künftige Entwicklung von Mitarbeitern (§§ 96 ff. BetrVG) im Unternehmen werden **von zentraler Bedeutung** sein
 - **Personalplanung** nach § 92 BetrVG ist vom Gesetzgeber vorgesehene Lösung zur Egalisierung zwischen künftigen Arbeitsanforderungen (qualitativ und quantitativ) und einsetzbarem Personal nach Qualifikation und Anzahl
 - Erfordert Abgleich zwischen derzeitigem und künftigem Personalbestand unter Berücksichtigung absehbarer Veränderungen und hierzu künftig notwendigem qualitativen wie quantitativen Personalbedarf
 - Umfassendes und rechtzeitiges **Unterrichtungsrecht** des Betriebsrats über Personalplanung, insbesondere Personalbedarf sowie **Beratungsrecht** [Umfang str.] zumindest über Art und Umfang daraus folgender personeller Maßnahmen (sog. Personaldeckungsplanung)
 - Ergänzendes Vorschlagsrecht des BR nach § 92 Abs. 2 BetrVG

III. Nachhaltigkeit: Die Lobby der zukunftsfähigen Arbeitsplätze

2. Beschäftigungssicherung nach §92a BetrVG

- Initiativ- und Vorschlagsrecht des Betriebsrats zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung
- Kein „stumpfes Schwert“. Verfahren fördert und zwingt Betriebspartner zur Auseinandersetzung mit den künftigen Veränderungen und Anforderungen des Geschäftsumfelds an ihre Belegschaft
- § 92a BetrVG-Verfahren parallel zu §§ 111, 112 BetrVG möglich, kann aber i.E. Umsetzung von Personalmaßnahmen nicht verhindern (keine E-Stelle)

(dazu demnächst Göpfert/Giese, in: Göpfert (Hrsg.) Handbuch Arbeitsrecht in Restrukturierung und Insolvenz, 2. Aufl. 2019)

III. Nachhaltigkeit: Die Lobby der zukunftsfähigen Arbeitsplätze

3. Qualifizierungs- und Berufsbildungsmaßnahmen nach § 97 BetrVG

- § 97 Abs. 2 BetrVG: Erzwingbares MBR des BR zur Einführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen bei tätigkeitsändernden Maßnahmen des Arbeitgebers
„§ 97 Einrichtungen und Maßnahmen der Berufsbildung
 (2) ¹*Hat der Arbeitgeber **Maßnahmen geplant oder durchgeführt**, die dazu führen, dass sich die Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer ändert und ihre **beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen**, so hat der Betriebsrat bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung **mitzubestimmen**. ²Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. ³Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.“*

III. Nachhaltigkeit: Die Lobby der zukunftsfähigen Arbeitsplätze

- „Hidden Champion“ der Mitbestimmung bei „Industrie 4.0“
- Verhältnis zu §§ 111, 112 BetrVG nicht abschließend geklärt.
 - Beteiligungsrechte nach §§ 96 ff. BetrVG und §§ 111, 112 BetrVG ergänzen sich wechselseitig und § 97 BetrVG knüpft dogmatisch an Abschluss des Interessenausgleichsverfahrens an (vgl. dazu Röder/Gebert, NZA 2017, 1289, 1293; Kleinebrink, DB 2018, 254, 256; Göpfert/Brune, NZA-Beilage 4/2018, 87, 92f. sowie demnächst Göpfert/Seier, NZA 2019).
 - Ob nach § 97 Abs. 2 BetrVG erzwingbare innerbetriebliche Qualifikation eine nach § 112 Abs. 1 S. 2 BetrVG arbeitgeberseitig grds. nur finanzielle Qualifizierungsverpflichtungen auslösende Betriebsänderung i.S.v. § 111 BetrVG beeinflussen oder gar hemmen kann, ist bislang nicht geklärt.

III. Nachhaltigkeit: Die Lobby der zukunftsfähigen Arbeitsplätze

4. Einigungsstelle / Ende des „Abfindungs-Sozialplans“?

- Technologischer Wandel im Rahmen von „Industrie 4.0“ kann Beteiligungsrechte nach §§ 111 ff. BetrVG auslösen
 - § 111 S. 3 Nr. 4 BetrVG: Grundlegende Änderung der Betriebsorganisation bzw. von Betriebsanlagen bei Umstellung von Arbeitsprozessen
 - § 111 S. 3 Nr. 5 BetrVG: Einführung neuer Arbeitsmethoden
- Interne Qualifizierungsmaßnahmen als Gegenstand erzwingbarer Sozialpläne (§ 112 Abs. 1 S. 2, Abs. 4 BetrVG)?
 - Ablehnend: BAG, 17.09.1991 (1 ABR 23/91), da nicht Ausgleich/Milderung „wirtschaftlicher Nachteile“ sondern Prävention → Kompetenz E-Stelle (-)
 - § 112 Abs. 5 Nr. 2a BetrVG wird dogmatisch „zurechtgebogen“
 - „Sozialplan-Zweck“ in Fort- und Weiterbildungsgesellschaft: „Qualifikation“ entwickelt sich zur zentralen Ressource des Erwerbslebens

IV. Diskussion

Diskussion