

RECHTZEITIGE UND VOLLSTÄNDIGE INFORMATION: MITBESTIMMUNG AUF AUGENHÖHE!

HANNES SCHNELLER



Mag Hannes Schneller ist Referent in der Abteilung Sozialpolitik der AK-Wien

Drei aktuelle Entwicklungen führen dazu, dass sich die Ansprüche des Betriebsrats auf rechtzeitige und umfassende Information und Beratung deutlich besser darstellen als noch vor wenigen Jahren. Neben einer OGH-Entscheidung vom Herbst 2010 und der aktuellen ArbVG-Novelle können neuere Erkenntnisse zur „Einstweiligen Verfügung“ Verbesserungen bewirken. Nun gilt es, von diesen verstärkten Rechten auch Gebrauch zu machen.

OGH vom 22.10.2010: „Mystery-Flyer“

Nach den §§ 91 und 92 ArbVG besteht ein grundsätzliches, „allgemeines“ Informations- und Beratungsrecht der Belegschaft, auszuüben durch ihr Vertretungsorgan Betriebsrat bzw bei betriebsübergreifenden Angelegenheiten vom Zentralbetriebsrat. Dieses umfasst alles, was die Interessen der ArbeitnehmerInnen in sozialer, wirtschaftlicher, gesundheitlicher und kultureller Hinsicht berühren kann oder auch „die Betriebsführung“ betrifft. Die Beratungsgespräche sind zumindest vierteljährlich, auf Verlangen des BR oder ZBR jedoch mindestens monatlich zu führen.

Während der Rechtsbegriff „Beratung“ weniger Probleme bereitet, bestand bis vor kurzem erhebliche Unklarheit über den unbestimmten Tatbestand der „Information“.

Die lateinische Begriffsherkunft aus „eine Form geben“ oder „sich ein Bild machen“ hilft für die rechtliche Interpretation nur bedingt weiter.

Was die Tiefe und Genauigkeit des Informationsanspruchs betrifft, hat nun der Oberste Gerichtshof (OGH) Klartext gesprochen. Der Leistungsklage eines BR, der über geheime Überprüfungen des „fliegenden“ Personals des gegenständlichen Luftfahrtunternehmens informiert werden wollte, wurde größtenteils stattgegeben und dabei prägte das österreichische Höchstgericht folgende Leitsätze:

- Zweck der Informationsrechte ist es ganz allgemein, der Belegschaft zu ermöglichen, auf betriebliche Entwicklungen zu reagieren, diesbezügliche Auswirkungen abzuklären und Vorschläge zu erstatten. Insbesondere soll der Betriebsinhaber nicht aus Überraschungseffekten, Zeitnot, Desorientierung der Arbeitnehmer oder auch „vollendeten Tatsachen“ Vorteile ziehen können.
- Die Inhalte der Information müssen vom Betriebsinhaber den Umständen nach angemessen gestaltet werden, das heißt die Thematik vollständig abhandeln und aufschlussreich sein. Die Information muss in einer Weise geboten werden, die dem BR eine nachhaltige Kenntnis der dargelegten Inhalte eröffnet. Sie muss für den jeweiligen Zusammenhang rechtzeitig erfolgen.
- Ohne entsprechende Information wäre eine auch nur

einigermaßen effektive Durchführung der gesetzlichen Betriebsverfassung nicht denkbar.

- Der Gesetzgeber des § 91 ArbVG hat mit „Angelegenheit“ den weitesten Begriff gewählt hat, den er in diesem Zusammenhang verwenden konnte. Daraus folgt, dass jegliche den Betrieb betreffende Frage Gegenstand des allgemeinen Informationsrecht sein kann.
- Damit eine betriebliche Angelegenheit Gegenstand des allgemeinen Informationsrechts sein kann, muss eine zureichende und auch aktuelle Beziehung zu den Arbeitnehmerinteressen gegeben sein.
- Die Konkrettheit der Anfrage beeinflusst die Informationspflicht des Betriebsinhabers: Je mehr die Anfrage spezifiziert ist, desto genauer muss die Information sein.

Diese Leitsätze zum „allgemeinen Informationsrecht“ gelten wohl umso mehr für die speziellen Informationsansprüche der Belegschaft, zB bei geplanten Umstrukturierungen oder Betriebsänderungen.

ArbVG-Novelle 2010: Präzisierungen

Für weitergehende wirtschaftliche Beratungen („Wirtschaftsgespräche“ über Auftragsstand, Umsätze, Personalplanung usw.) und bei geplanten Betriebs(teil)übergängen und Konzernvorgängen legt § 108 ArbVG detailliertere Informationspflichten des Betriebsinhabers fest. Auf Verlangen des BR sind die erforderlichen Unterlagen zu übermitteln. Sollte eine grundlegende Änderung des Betriebs geplant sein (Teilschließung, Verlagerung, Rationalisierungsmaßnahme, Filial-Umorganisation etc), dann finden sich im „Sozialplan-Paragraf“, § 109 ArbVG, genauere Vorschriften zu Information und Beratung. Europarechtlich sind diese Rechte der Belegschaft in der Richtlinie „Unterrichtung und Anhörung“, in der Massentlassungsrichtlinie und in der Betriebsübergangsrichtlinie vorgegeben. Aber auch in der Europäischen Sozialcharta und anderen Gemeinschaftsrechtsquellen finden sich Vorschriften zu einem offenen, vertrauensvollen Informationsaustausch der Betriebspartner unter dem Schlagwort „Sozialer Dialog“.

Bis 31.12.2010 war der Zeitpunkt der Informationserteilung nicht näher definiert, sondern im Gesetz nur mit den Worten „rechtzeitig und im Vorhinein“ (§ 108) beziehungsweise „ehestmöglich“ (§ 109) festgelegt. Die Rechtswissenschaft meint schon lange: Der Betriebsinhaber soll nicht aus Überraschungseffekten, Zeitnot, Desorientierung der Arbeitnehmer oder auch durch Mitteilung „vollendeter Tatsachen“ Vorteile ziehen können. Daraus folgt, dass schon am Beginn des Planungsstadiums einer Umstrukturierung, eines Betriebs(teil)übergangs oder einer Betriebsänderung der BR zu informieren ist und eine (ausführliche) Beratung stattzufinden hat.

Sachgerechte Lösungen

Per 1.1.2011 hat nun der Gesetzgeber nachvollzogen, was die Stimmen der Wissenschaft, aber auch das EU-Gemeinschaftsrecht fordern. In die beiden Paragraphen wurde folgender Satz aufgenommen: „Die Information hat zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung zu erfolgen, die es dem BR ermöglichen, die möglichen Auswirkungen der geplanten Maßnahme eingehend zu bewerten und eine Stellungnahme zu der geplanten Maßnahme abzugeben; auf Verlangen des BR hat der Betriebsinhaber mit ihm eine Beratung über deren Gestaltung durchzuführen.“

Die Gesetzesmaterialien (Regierungsvorlage vom Oktober 2010) begründen diese präzisierende Novellierung damit, dass dadurch die Rechte der Belegschaft effektiver gestaltet werden sollen, „da nur die rechtzeitige Einbindung des BR die Einbindung der AN und damit sachgerechte Lösungen ermöglicht.“

BR muss informiert werden

Der Anspruch auf Informationen vom Betriebsinhaber durch den BR kann mit einer „Leistungsklage“ eingefordert werden. Um ein stattgebendes Urteil durchzusetzen, können „Beugestrafen“ in Form von Geldstrafen, so oft beantragt werden, bis das zuständige Vorstands- oder Geschäftsführungsmitglied endlich mit jenen Informationen „herausrückt“, zu denen es verpflichtet ist.

Davor stellt sich aber die Frage, ob die Klage, das darauf folgende Urteil und die nachfolgende Exekution überhaupt Sinn machen, wenn die „vollendeten Tatsachen“, über die der Betriebsinhaber nicht gesetzmäßig informiert hat, von diesem im Zeitpunkt des Urteils bereits umgesetzt werden oder wurden. Was nützt eine Beugestrafe zur Informationsdurchsetzung gegen einen Geschäftsführer, wenn etwa eine Betriebsteilschließung oder Betriebsverlagerung bereits vollzogen wird? Zur Vermeidung der Herstellung eines rechtswidrigen Zustands seitens des Managements dient die einstweilige Verfügung: Das Gericht kann dem Betriebsinhaber die Vornahme einer Betriebsänderung untersagen, solange er den BR oder ZBR nicht ausreichend informiert und ihm Gelegenheit zur Diskussion und zur Erstattung allfälliger Alternativvorschläge gegeben hat.

Weil mit diesem exekutionsrechtlichen Sicherungsmittel die „Freiheit“ des Unternehmers eingeschränkt wäre, ist vor einigen Jahren ein lebhafter Diskurs um diese Frage entbrannt. Dabei wird von einigen „Verfassungspuristen“ übersehen, dass diese Grundrechte nicht wirklich und schon gar nicht nachhaltig verletzt werden: Der Unternehmer kann jederzeit mittels rechtzeitiger und ausreichender Information und Anhörung (Beratungsgespräche) des Betriebsrats den rechtmäßigen Zustand herstellen und

sodann seine Eigentums- und Erwerbsrechte ausüben. In diesem Sinn haben einige erstinstanzliche Gerichte in Deutschland bereits EV erlassen und den betroffenen Unternehmen zumindest für einige Tage oder Wochen gewisse Maßnahmen verboten, solange die BR nicht ausreichend informiert waren.

Höchstgerichtliche Judikatur gibt es bis dato nicht. Eine gewichtige Stimme der Rechtswissenschaft jedoch, Univ. Prof. Georg E. Kodek von der WU Wien, sieht die Erlassung einer EV zur Sicherung des Informations- und Beratungsanspruchs der Belegschaft als zulässig an.

Vertretung ist wichtig

Die aufgezeigten Rechtsverbesserungen und Durchsetzungsmöglichkeiten der diversen (allgemeinen, personalen, wirtschaftlichen, ...) Informations- und Beratungsansprüche zeigen einmal mehr, wie wichtig es für ArbeitnehmerInnen ist, ein kollektives Vertretungsorgan im Betrieb zu haben. Das gilt umso mehr für Klein- und Mittelbetriebe, wo nicht nur die Informationen an die Belegschaft oft rudimentär sind, sondern mitunter auch ein autoritärer Führungsstil vorherrscht. Rechtzeitige und vollständige Information ist eine Grundbedingung, um dem Management „auf Augenhöhe“ entgegen treten zu können.

NEUE KAMPAGNE ZUR REGULIERUNG VON RATINGAGENTUREN

MICHAEL HEILING



Mag Michael Heiling ist Referent in der Abteilung Betriebswirtschaft der AK-Wien

Ratingagenturen waren und sind große und mächtige Player auf den Finanzmärkten. Durch intransparente und teils verantwortungslose Beurteilungen haben sie die Finanzkrise mitverursacht und verschärft. Heute verschärfen sie die Staatsschuldenkrise durch Ratings von Staatspapieren – mit dem Ergebnis, dass private Ratingagenturen Druck auf demokratisch legitimierte Regierungen ausüben und damit die Haushaltspolitik

der Europäischen Union und ihrer Mitgliedsstaaten prägen. Dabei sind Ratingagenturen niemandem außer ihren KundInnen und EigentümerInnen verpflichtet. Sie haben keine demokratische Legitimation und unterliegen keiner demokratischen Kontrolle.

Wir sind der Überzeugung, dass Ratings reguliert und Ratingagenturen gezähmt werden müssen. Sie brauchen Kontrolle und haben vor allem nichts in Gesetzen und Verträgen zu suchen!

Die EU-Kommission hat Ende letzten Jahres einen Legislativvorschlag zur Regulierung von Ratingagenturen vorgestellt. Dieser greift viele wichtige Punkte auf, muss aber noch weiter verschärft werden. So zum Beispiel werden die Ratingagenturen endlich haftbar gemacht und müssen ihre Geschäftsmodelle veröffentlichen. Die Finanzindustrie hat sich bereits formiert und setzt alle Hebeln in Gang,

um den Entwurf abzuschwächen. Anfang Juni wird das europäische Parlament darüber abstimmen.

Die Arbeiterkammer, der ÖGB, der Deutsche Gewerkschaftsbund und viele andere europäische Partner haben die Plattform www.stopratingagencies.eu ins Leben gerufen. Die Plattform bietet interessante Zahlen und Fakten über die großen Ratingagenturen und informiert über Aktivitäten der EU und unsere Forderungen. Außerdem bietet die Plattform die Möglichkeit Ratingagenturen direkt in die Pflicht zu nehmen. Hier gibt es die Möglichkeit, den Spieß umzudrehen – nämlich einmal die Ratingagenturen zu beurteilen und ihnen zu sagen, was sie unserer Ansicht nach falsch machen!

Mehr Infos unter: www.stopratingagencies.eu



MANAGERGEHÄLTER: HÖHER GEHT ES (N)IMMER

CHRISTINA WIESER



Mag. Christina Wieser ist
Referentin in der Abteilung
Betriebswirtschaft der
AK-Wien

„Es reicht uns nicht, der größte Ziegelhersteller der Welt zu sein“ oder „Profitables Wachstum durch eine konzernweit gesteigerte Performance“ so lesen sich die Slogans der Unternehmen an der Wiener Börse. Die Geschäftsberichte scheinen hinsichtlich der Devise „schneller, höher, weiter“ normiert zu sein. Es gilt möglichst rasch die definierten Zielvorgaben zu erreichen, dabei rückt langfristige, nachhaltige Unternehmensführung immer mehr in den Hintergrund. Im Paarlauf zur steigenden Performance geht es auch für die Managergehälter steil nach oben: Im Jahr 2011 erreicht die Vorstandsvergütung mit 1,3 Millionen Euro pro Kopf einen weiteren Höhepunkt und reüssiert damit auf einem neuen Rekordniveau.

nen die Vorstandsgehälter durchwegs Zuwächse, die Bandbreite der Steigerungsraten reicht von 13,5 Prozent bis zu 124,0 Prozent.

Wie entscheidet sich, wer wie viel bekommt?

In der Debatte, ob die Bezahlung der Vorstände angemessen und gerecht ist, geht es vor allem um die fundamentalen Strukturen der gängigen Vergütungssysteme. Wie wird der Erfolg eines Vorstands gemessen? Die Ergebnisse der AK-Analyse zeigen, dass nach wie vor strukturell falsche Anreize dominieren, die zu kurzfristigem Wirtschaften verleiten. Erfolgsabhängige Vergütung wird fast ausschließlich von aktienbasierten Incentive-Modellen und Performancekennzahlen getrieben. Genau diese Fehlentwicklung hat maßgeblich zur Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 beigetragen, mit deren Folgen die Staaten derzeit noch immer zu kämpfen haben. Halbherzige Initiativen der Europäischen Union haben an dieser Vergütungspraxis bislang nichts geändert.

Wofür andere ein Leben lang arbeiten...

...erhält ein ATX Vorstand innerhalb eines Jahres, es ist das 48-fache von ArbeitnehmerInnen. Im Jahr 2000 hat ein Top-Manager noch rd. 500.000 Euro pro Kopf verdient und damit das 20-fache eines durchschnittlichen Beschäftigten. In die Untersuchung der Abteilung Betriebswirtschaft der AK Wien konnten Mitte April 2012 bereits 16 der 20 im Top Börsensegment ATX notierten Kapitalgesellschaften einbezogen werden. Von den florierenden Umsätzen und guten Gewinnen profitiert ganz besonders die Konzernspitze.

Spitzengehälter: Die Top-Aufsteiger

Am meisten verdienen die Vorstandsmitglieder der OMV (durchschnittlich 2,5 Millionen Euro pro Kopf), gefolgt vom Anlagenbauer Andritz (2,2 Millionen), dem Faserproduzenten Lenzing (2,2 Millionen), der Raiffeisen Bank International (1,7 Millionen) und der Österreichischen Post (1,2 Millionen). Bis auf drei Unternehmen verzeich-

Gerechte Gehälter

Dabei ist die herrschende Systemlogik nicht nur für die Zukunft der Unternehmen und ihrer Beschäftigten nachteilig, sondern führt zunehmend zu einer Polarisierung der Gesellschaft. Es bedarf rasch einer konzeptionellen Neuorientierung bei der Formulierung der Erfolgsparameter. Bonuszahlungen sollen nicht ausschließlich an finanziellen Faktoren wie der Steigerung des Aktienkurses geknüpft werden, sondern sich ebenfalls an nachhaltigen Kriterien wie etwa die Schaffung von Arbeitsplätzen, Qualifizierungsmaßnahmen oder Förderung der Diversität z.B. mehr Frauen in Führungspositionen orientieren. Die Höhe der variablen Vergütung muss mit 30 Prozent der Gesamtvergütung gedeckelt werden, um überzogene Prämien zu verhindern. Es scheint nur gerecht, wenn die maximale Höhe eines Managergehältes über einen vom Aufsichtsrat festgelegten Faktor an die durchschnittlichen Einkommen der Belegschaft gekoppelt wird.