

VERSCHWIEGENHEITSPFLICHT VERSUS VERÖFFENTLICHUNGSPFLICHT

HANNES SCHNELLER, AK WIEN SOZIALPOLITIK



Ein aktueller Vorfall im Aufsichtsrat eines österreichischen Unternehmens sowie eine neue Entscheidung des OGH zur Haftung von Aufsichtsratsmitgliedern möchte ich zum Anlass nehmen, ein gewisses Dilemma darzustellen, in dem sich Kontrollorgane mitunter befinden. Bei Einhaltung von grundlegenden Empfehlungen zur Verschwiegenheitspflicht

(1. Gebot: Ein Schriftl ist ein Gift!; 2. Gebot: Keine exakten Zahlen bekanntgeben, sondern allerhöchstens Richtwerte und Tendenzen – näher dazu Gagawczuk u.a., Der Aufsichtsrat, Kapitel 8, Neuauflage in Bearbeitung) lässt sich die Gefahr einer schadenersatzrechtlichen Haftung aber in aller Regel vermeiden.

Der Arbeitnehmervertreter im öffentlichen Rampenlicht

Ein Arbeitnehmervertreter wurde vom Aufsichtsratsvorsitzenden schriftlich „abgemahnt“, weil er in einer Fernsehsendung diverse Informationen zur Lage, insbesondere zur bevorstehenden Übernahme des Unternehmens bekannt gegeben hatte. Allerdings waren diese Fakten (Kreis der Anbieter, Verlauf der Übernahmevertragsverhandlungen) schon über einige Wochen davor in den Zeitungen breit getreten worden.

Eine „Abmahnung“ einzelner Aufsichtsratsmitglieder durch den Aufsichtsratsvorsitzenden ist gesellschaftsrechtlich nicht vorgesehen und per se ohne Rechtswirkung. Allerdings könnte die Tatsache, dass ein AR-Mitglied schon auf eine bestimmte Sorgfalts- oder Verschwiegenheitspflicht aufmerksam gemacht wurde, in

einem Beweisverfahren (im Rahmen eines Verfahrens wegen Verletzung der Verschwiegenheitspflicht nach § 99 AktG bzw § 33 GmbHG iVm §§ 1295 ff ABGB = Schadenersatz; insbesondere iVm § 1330 ABGB = Ersatz des Schadens wegen Ruf- oder Kreditschädigung) eine bedeutende Rolle spielen. Nach dem „Grundsatz der freien Beweiswürdigung“ der Zivilprozessordnung bleibt es aber dem beurteilenden Gericht trotz „Abmahnungen“ und Gegenäußerungen („Entgegnungen“) völlig frei gestellt, welcher Partei oder welchem Zeugen eher geglaubt wird.

Was sind „vertrauliche Angaben“?

Darunter sind Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse (erstere betreffen eher technische Daten, zweitere kaufmännisch-wirtschaftliche) zu verstehen,

- an denen die Gesellschaft ein objektives Geheimhaltungsinteresse hat, weil etwa der Mitbewerb begünstigt oder die Kunden, Lieferanten, Geschäftspartner etc. negativ beeinflusst werden könnten, und
- die tatsächlich noch nicht „öffentlich“ gemacht sind, sowie
- durch deren Veröffentlichung die Gefahr eines wirtschaftlichen Schadens für die Gesellschaft besteht.

Alle drei Kriterien müssen vorliegen, um von einer „vertraulichen Angabe“ im Sinne des Gesellschaftsrechts (AktG, GmbHG, GenossenschaftsG, VereinsG, etc.) sprechen zu können: Objektives Geheimhaltungsinteresse (und nicht bloßes Dafürhalten des Vorstands oder Aufsichtsratspräsidenten) + tatsächliche Unveröffentlichkeit + Schädigungsmöglichkeit. Im vorliegenden Fall war in diversen österreichischen Zeitungen bereits

ÖGB

AK

ÖSTERREICH

über alle möglichen Übernahme-Interessenten spekuliert worden, es war über eine Unternehmensberater-Studie mehrfach berichtet worden usw, der Fall war also schon „öffentlich“. Einige Fakten, die der Arbeitnehmervertreter im Fernsehen gesagt hatte, waren in dieser Form zwar noch nicht veröffentlicht gewesen, aber diese zusätzlichen Details hätten die Gesellschaft keinesfalls schädigen können. Somit konnte die AK in einem Gutachten festhalten, dass keine Haftung nach den oben zitierten Paragraphen in Frage kommt. Außerdem: in Sonderfällen kann ein Durchbrechen der Verschwiegenheitspflicht sogar geboten sein, um einen größeren (als den durch den Geheimnisverrat drohenden) Schaden von der AG abzuwenden. Lehrbuchbeispiel bei Doralt/Novotny/Kalss, AktG-Kommentar: um einen spontanen Streik der Belegschaft zu verhindern. Aktuelles Beispiel lt. OGH 2008: um einen Absturz der Aktie zu verhindern – womit wir beim zweiten Aspekt wären.

„Vertuschen“ und Golden Handshake: rechtlich korrekt gehandelt!

Für börsennotierte Gesellschaften gelten diverse Insidervorschriften: Kursrelevante Informationen sind zu schützen und jegliche Form des Ausnützens von derartigen Informationen ist bei Strafe verboten (Börsegesetz, Emittenten-Compliance-Verordnung, etc. → siehe www.fma.gv.at). In einer AG hatten nun die beiden Vorstandsmitglieder zwischen 2001 und 2003 nicht nur sämtliche Finanzziele drastisch verfehlt, auch der Aktienkurs war von über 80 Euro auf 45 Euro gesun-

ken. Dennoch gaben die Aufsichtsratsmitglieder grünes Licht für eine großzügige freiwillige Abfindung („golden Handshake“) der beiden unfähigen Manager in Höhe von 1,2 Millionen Euro. Das wollte sich der Mehrheitseigentümer nicht gefallen lassen und klagte die Mitglieder des Kontrollorgans (das ja die Gesellschaft bei Geschäften mit den Vorständen vertritt) auf Schadenersatz.

Der Oberste Gerichtshof (Erkenntnis vom 11. 6. 2008, GZ 7 Ob 58/08t) hielt dagegen: Die Alternative, nämlich eine Suspendierung des Vorstands, hätte den Aktienkurs weiter nach unten getrieben. Denn das Börsegesetz schreibt vor, dass eine derartige Tatsache sofort veröffentlicht werden muss, um allen Kapitalmarktteilnehmern den gleichen Informationsstand zu gewährleisten (ad-hoc-Veröffentlichungspflicht). Die Aufsichtsratsmitglieder hatten daher das geringere Übel gewählt und zwar kein „Schweigegeld“ gezahlt, aber unter Abwägung von „Wirtschaftlichkeit“ und „Zweckmäßigkeit“ einen Weg gewählt, der – im Zeitpunkt ihrer Entscheidung – jedenfalls sorgfältig getroffen wurde. Nämlich sorgfältig im Sinne des Schutzes des Gesellschaftsvermögens (Aktienkurses).

Fazit: „Schweigen ist Gold – aber Reden kann am Finanzmarkt Börse mitunter geboten sein.“ Und dass nicht nur das Schweigen sondern auch die damit verbundene Verabschiedung für so manchen (unfähigen) Manager goldeswert ist, lehrt uns nur allzu oft ein Blick in die Wirtschaftsseiten der Tageszeitungen.

DER EUROPÄISCHE BETRIEBSRAT – DIE NEUFASSUNG DER RICHTLINIE

WALTER GAGAWCZUK, AK WIEN SOZIALPOLITIK



Die Richtlinie über den Europäischen Betriebsrat stammt aus dem Jahre 1994. Sie sieht vor, dass in Unternehmen oder Unternehmensgruppen, die mindestens 1.000 ArbeitnehmerInnen (AN) in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union und jeweils mindestens 150 AN davon in mindestens zwei Mit-

gliedstaaten beschäftigen, ein Europäischer Betriebsrat (EBR) errichtet werden kann. Mittlerweile gibt es etwa 820 EBRs, die 14,5 Millionen AN vertreten. Tatsächlich sind dies aber nur 36 % der Betriebe, die in den Anwendungsbereich der Richtlinie fallen. Es könnten daher noch wesentlich mehr gegründet werden. Um den Anteil zu erhöhen, hat die Europäische Kommission im Juli 2008 einen Vorschlag zur Neufassung

der EBR-Richtlinie vorgelegt. Es soll damit auch die Wirksamkeit der Rechte der AN auf länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung gewährleistet und die Rechtssicherheit erweitert werden. Die geplanten Änderungen werden mit hoher Wahrscheinlichkeit noch vor dem Sommer endgültig beschlossen. Die Änderungen der EBR-Richtlinie sind dann innerhalb von 2 Jahren in innerstaatliches Recht umzusetzen.

Die wesentlichen Änderungen

Die Änderungen betreffen insbesondere die Definition der Unterrichtung und Anhörung, die Zusammenarbeit zwischen EBR und nationalen Betriebsräten, den Schulungsanspruch, den Anspruch auf Neuverhandlungen bei wesentlichen Veränderungen in der Struktur des Unternehmens und die Sanktionen bei Verstößen gegen die Richtlinie.

Bei der Definition der **Unterrichtung** wird klargestellt, dass sie zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung zu erfolgen hat, die dem Zweck angemessen ist und es den Betriebsräten ermöglichen, die möglichen Auswirkungen eingehend zu bewerten und gegebenenfalls Anhörungen mit dem zuständigen Organ des betreffenden Unternehmens oder der Unternehmensgruppe vorzubereiten. Die **Anhörung**, also der Dialog und der Meinungsaustausch muss in der Art und Weise erfolgen, dass unbeschadet der Zuständigkeiten der Unternehmensleitung zu den vorgeschlagenen Maßnahmen, die Gegenstand der Anhörung sind, es den Arbeitnehmervertretern (ANV) möglich ist, eine Stellungnahme abzugeben, die innerhalb des Unternehmens oder der -gruppe berücksichtigt werden kann. Es ist also nicht zulässig, die ANV vor vollendete Tatsachen zu stellen.

Sind Entscheidungen geplant, die wesentliche Veränderungen der Arbeitsorganisation oder der Arbeitsverträge mit sich bringen, so muss sichergestellt sein, dass der Prozess der Unterrichtung und Anhörung sowohl im EBR als auch in den einzelstaatlichen Vertretungsgremien der AN stattfindet. Im Allgemeinen sind die **Zuständigkeiten und Aktionsbereiche des EBRs** von denen einzelstaatlicher Vertretungsgremien abzugrenzen, wobei sich der EBR auf länderübergreifende Angelegenheiten beschränkt. Als solche werden Angelegenheiten erachtet, die das Unternehmen oder die -gruppe insgesamt oder aber mindestens zwei Mitgliedstaaten betreffen. Dazu gehören Angelegenheiten, die ungeachtet der Zahl der betroffenen Mitgliedstaaten für die europäischen ArbeitnehmerInnen hinsichtlich der Reichweite ihrer möglichen Auswirkungen wichtig sind oder die die Verlagerung von Tätigkeiten zwischen Mitgliedstaaten betreffen.

Art 10 der Richtlinie in der geänderten Fassung sieht nunmehr ausdrücklich vor, dass die Mitglieder des EBR „über die erforderlichen Mittel verfügen, um die Rechte anzuwenden, die sich aus dieser Richtlinie ergeben, und um kollektiv die Interessen der Arbeitnehmer ... zu vertreten.“ Erstmals wird auch ein Anspruch

auf **Schulungsmaßnahmen** ohne Lohn- bzw. Gehaltseinbußen rechtlich verankert. Ein genaues Ausmaß ist nicht vorgesehen, aber die Mitglieder des EBRs und die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums haben den Anspruch auf Schulung „in dem Maße, wie dies zur Wahrnehmung ihrer Vertretungsaufgaben in einem internationalen Umfeld erforderlich ist.“

Unternehmen und -gruppen verändern sich im Laufe der Jahre. Betriebe oder Unternehmen werden stillgelegt, eingeschränkt oder verlegt, es kommt zu Zusammenschlüssen oder die Unternehmensgruppe erweitert sich um andere Unternehmen. Ein Schwachpunkt der geltenden Richtlinie ist nun, dass der Fall solcher wesentlicher **struktureller Veränderungen** nicht geregelt ist. Dies wurde der Vereinbarung überlassen. Für den Fall, dass die Vereinbarung solche Fälle nicht regelt oder die gesetzlichen Bestimmungen zur Anwendung kommt, gab es ein rechtliches Vakuum. Nunmehr ist zumindest vorgesehen, dass die zentrale Leitung von sich aus oder auf Antrag von mindestens 100 AN oder ihrer VertreterInnen in mind. 2 Unternehmen oder Betrieben in mind. 2 verschiedenen Mitgliedstaaten neue Verhandlungen aufgenommen werden. Gleiches gilt bei Konflikten von zwei oder mehr geltenden Vereinbarungen. Dieser Fall kann besonders bei Verschmelzung von Unternehmen eintreten.

Ein Problem in der Praxis ist, dass die **Sanktionen** bei Verstoß gegen die Richtlinie keine ausreichend abstoßende Wirkung haben. Dies hat etwa dazu geführt, dass manche Unternehmen wenig riskiert haben, wenn sie durch rechtswidrige Vorgehensweisen die Gründung eines EBR verzögert haben. Nunmehr ist vorgesehen, dass die Mitgliedstaaten die notwendigen Vorkehrungen zu treffen haben, um jederzeit in der Lage zu sein, die in dieser Richtlinie entsprechenden Ergebnisse zu gewährleisten. Die Erwägungsgründe sprechen in diesem Zusammenhang klarer von „Sanktionen, die im Verhältnis zur Schwere der Zuwiderhandlung wirksam, angemessen und abschreckend sind“.

IFAM TERMINE HERBST 2009

7.–11. September 2009

Rechte und Pflichten im Aufsichtsrat (Grundmodul 1)

bereits ausgebucht!

Corporate Governance Kodex, Übernahmerecht, Insidergeschäfte, Konzernabschluss nach IFRS

18.–20. November 2009

Die Aufsichtsratsprüfung (Grundmodul 3)

bereits ausgebucht!

IFAM-Auskünfte

Ines Hofmann,
01/50165-2268
Friederike Harmuth
02236/44641-298

12.–15. Oktober 2009

Wirtschaftliche Mitbestimmung im Aufsichtsrat von Kreditinstituten (Grundmodul 2)

16.–17. November 2009

Wissen für Aufsichtsratsprofis: Wirtschaftskriminalität, Internes Kontrollsystem, Risikomanagement, Wirtschaftsprüfung

30. November bis 2. Dezember 2009

Orientierung im Aufsichtsrat – ein Schnupperkurs für NeueinsteigerInnen

IFAM-Anmeldung

Nicole Appinger
ÖGB-Bildungsreferat
01/534 44-460

27.–28. Oktober 2009

Börsen-ABC: Kapitalmärkte,

KOMMT ES NOCH SCHLIMMER? – (KRISEN)STIMMUNG IN DEN BETRIEBEN?

CHRISTINA WIESER, AK WIEN BETRIEBSWIRTSCHAFT



Auftragseinbrüche in der Industrie, steigende Arbeitslosenzahlen, düstere Konjunkturprognosen – die weltweite Finanz- und Wirtschaftskrise hat nun auch Österreich erreicht. Medienberichte sind voll davon, wie ExpertInnen die Auswirkungen der Rezession einschätzen, ungleich interessanter ist jedoch,

wie die unmittelbar Betroffenen – nämlich die Beschäftigten in den Betrieben – die Lage beurteilen. Eine aktuelle Umfrage unter BetriebsrätInnen liefert ein umfassendes Stimmungsbild aus Österreichs Top 300 Unternehmen: Wie stark bekommen die KollegInnen die Krise zu spüren und welche Maßnahmen werden von Unternehmensseite gesetzt, um diese schwierigen, wirtschaftlichen Fragen zu bewältigen?

Die Krise hat zugeschlagen

Für die Hälfte der befragten BetriebsrätInnen steht fest, dass die Finanz- und Wirtschaftskrise „mit voller Wucht zugeschlagen hat“: In fast jedem vierten heimischen Großbetrieb stehen Kündigungen auf der Tagesordnung, Zeitarbeitskräfte wurden sogar in jedem zweiten Unternehmen „zurückgestellt“ bzw. abgebaut. Jüngsten Arbeitsmarktdaten vom Mai zufolge, ist die Zahl der Arbeitslosen (inklusive 64.200 Personen in Schulungen) zum Vergleichsmonat des Vorjahres bereits um fast 28,4% auf 304.000 Personen gestiegen. Darüber hinaus wurde zum Zeitpunkt der Befragung in einem weiteren Drittel der untersuchten Unternehmen Stellenabbau angekündigt: Neben ZeitarbeitnehmerInnen dürften von anstehenden Kündigungen vor allem un- und angelernte MitarbeiterInnen betroffen sein, auch die Arbeitsplätze von atypisch Beschäftigten (Befristungen, Freie Dienstverträge) sind mehr denn je gefährdet.

Laut Auskunft der betroffenen BetriebsrätInnen muss in jedem zweiten Unternehmen außerdem mit weiteren gravierenden Einsparungsmaßnahmen zu Lasten der Beschäftigten gerechnet werden. Aber nicht nur beim Personal wird gespart, es werden zudem zukunftsweisende Investitionen, die für eine langfristige, strategische Ausrichtung eines Unternehmens maßgeblich

sind, hinausgeschoben: In 62 % der Unternehmen werden Investitionen auf unbestimmte Zeit von der Agenda genommen. Dabei sollte gerade in Krisenzeiten investiert werden, um beim Konjunkturaufschwung entsprechend gut aufgestellt zu sein.

Krisenbewältigung auf österreichisch

Vor allem in Produktionsunternehmen z.B. in Automobil- und Zuliefererbetrieben sowie im Maschinenbau, aber auch in der chemischen Industrie ist Kurzarbeit das bewährte Rezept, mit dem durch die Krise gesteuert wird: Während die Beschäftigten in 22 % der befragten Produktionsbetriebe in Kurzarbeit geschickt wurden, ist dies nur bei 5 % der Dienstleistungsunternehmen der Fall. Derzeit sind bundesweit 56.000 Menschen von Kurzarbeit betroffen, es ist davon auszugehen, dass diese Zahl noch weiter steigen wird.

Weitere Maßnahmen der Unternehmen zur Bewältigung der Krise sind laut Angaben der befragten BetriebsrätInnen in mehr als 60 % der Betriebe der Abbau von Zeitguthaben/Überstunden, für 24 % ist es der Verzicht auf Nachbesetzungen bzw. Frühpensionierungen und in 17 % der Betriebe wird auf Betriebsurlaub bzw. auf die Stilllegung von Kapazitäten gesetzt.

Ein Blick in die Zukunft

Ein Großteil der befragten BetriebsrätInnen erwartet, dass die Wiederbelebung der Konjunktur nach der Zeit der Wirtschaftskrise wieder neue Geschäfts- und Absatzmöglichkeiten für das jeweilige Unternehmen bietet. In fast 80 % der Unternehmen wird allerdings damit gerechnet, dass die herrschende Rezession das Wirtschaftsleben nachhaltig beeinflussen wird – nach dem Motto „Alles neu macht die Krise“.

IFAM-HINWEIS

Die Studie „**Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf Beschäftigte in Top 300 Unternehmen in Österreich**“ wurde im Auftrag der AK Wien von der FORBA durchgeführt und ist unter <http://ifam.wien.arbeiterkammer.at> abrufbar.