

# Mitbestimmung auf Unternehmensebene in Europa

*Durch die Schaffung europäischer Gesellschaftsformen und die weiter zunehmende länderübergreifende Verflechtung der Unternehmen steigt auch das Interesse an Mitbestimmung auf Unternehmensebene in anderen Mitgliedstaaten der Union. Gewerkschaftsnahe Organisationen haben daher in den letzten Jahren entsprechende Informationen gesammelt<sup>1)</sup>.*

*Autor: Walter Gagawczuk*

*Mitarbeiter der Abteilung Sozialpolitik  
in der AK Wien*

Seit dem 8. Oktober 2004 ist es möglich, eine Europäische Aktiengesellschaft (Societas Europaea = SE) zu gründen. Seit dem 18. August dieses Jahres ist es möglich, eine Europäische Genossenschaft (Societas Cooperativa Europaea = SCE) zu gründen, und bis zum 15. Dezember 2007 ist die europäische Richtlinie über grenzüberschreitende Verschmelzungen in den Mitgliedstaaten umzusetzen.

## Zunehmende Bedeutung der europäischen Ebene

All diesen neuen Möglichkeiten liegt keine einheitliche Regelung über die wirtschaftliche Mitbestimmung der ArbeitnehmerInnen zugrunde. Vorgesehen ist vielmehr, dass – gleich wie beim Europäischen Betriebsrat – eine Vereinbarung zwischen den Geschäftsführungen der beteiligten Unternehmen einerseits und ArbeitnehmervertreterInnen andererseits getroffen wird. Nur wenn die Verhandlungen scheitern, kommen gesetzliche Bestimmungen (so genannte Auffangre-

gelung) zur Anwendung. Da es um grenzüberschreitende Gesellschaftsformen geht, sind bei den Verhandlungen auf Seite der Beschäftigten naturgemäß Vertreterinnen und Vertreter verschiedener Mitgliedstaaten beteiligt. Dies erschwert die Situation, da sich diese Vertreter vor den Verhandlungen oftmals noch nie vorher begegnet sind, meist sprachliche Barrieren bestehen und die wirtschaftliche Mitbestimmungen in den einzelnen Mitgliedstaaten unterschiedlich geregelt ist. Insbesondere bei der aus mitteleuropäischer Sicht zentralen Frage der Mitbestimmung in den Unternehmensorganen gibt es große Differenzen.

## Verschiedene Niveaus der Mitbestimmung

Wie aus der Grafik (»Unternehmensmitbestimmung in 28 Staaten«) zu entnehmen ist, können verschiedene Niveaus der Mitbestimmung unterschieden werden. Am weitesten verbreitet ist Mitbestimmung in mittel- und nordeuropäischen Ländern. Auch die an Österreich angrenzenden neuen Mitgliedstaaten der EU sind dazu zu zählen. Arbeitnehmermitbestimmung im Aufsichtsrat oder im Verwaltungsrat ist dort sowohl in staatlichen als auch in privaten Unternehmen zu finden bzw. gesetzlich vorgesehen. In sieben Ländern beschränkt sich Mitbestimmung auf staatliche und staatsnahe Unternehmen.

In Belgien, Zypern, Island, Italien, Liechtenstein, den drei baltischen Staaten und im Vereinigten Königreich gibt es keine gesetzliche Regelung über Arbeitnehmermitbestimmung, und VertreterInnen der Belegschaft sind im Verwaltungsrat auch in der Praxis nur selten anzutreffen (z. B. staatliche Bahn in Belgien oder Alitalia und Zanussi in Italien). Dies hat mehrere Gründe. Insbesondere zeigen sich viele Arbeitgeberverbände ablehnend. In Italien ist das auch darauf zurückzuführen, dass sich die Gewerkschaften bislang skeptisch gegenüber dieser Form der Mitbestimmung gezeigt haben. Es wird die Auffassung vertreten, sie sei wenig effektiv und mit einer auf Konfrontation orientierten Bewegung schlecht vereinbar.

In Großbritannien gehört ein beträchtlicher Teil der Aktien den dortigen Pensionsfonds, und die Verwaltungsräte der Fonds bestehen zu einem Drittel aus Vertretern der ArbeitnehmerInnen. Ganz allgemein wird im Vereinigten Königreich unter Mitbestimmung der ArbeitnehmerInnen eher die Teilhabe am Unternehmen durch Aktien oder andere Formen der Beteiligung verstanden und praktiziert.

## Staaten mit begrenzter Verbreitung von Mitbestimmung

Ein typisches Beispiel für ein Land mit begrenzter Verbreitung von Mitbestimmung

1) [www.seeurope-network.org](http://www.seeurope-network.org)