

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 gesammelt¹⁾.

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.

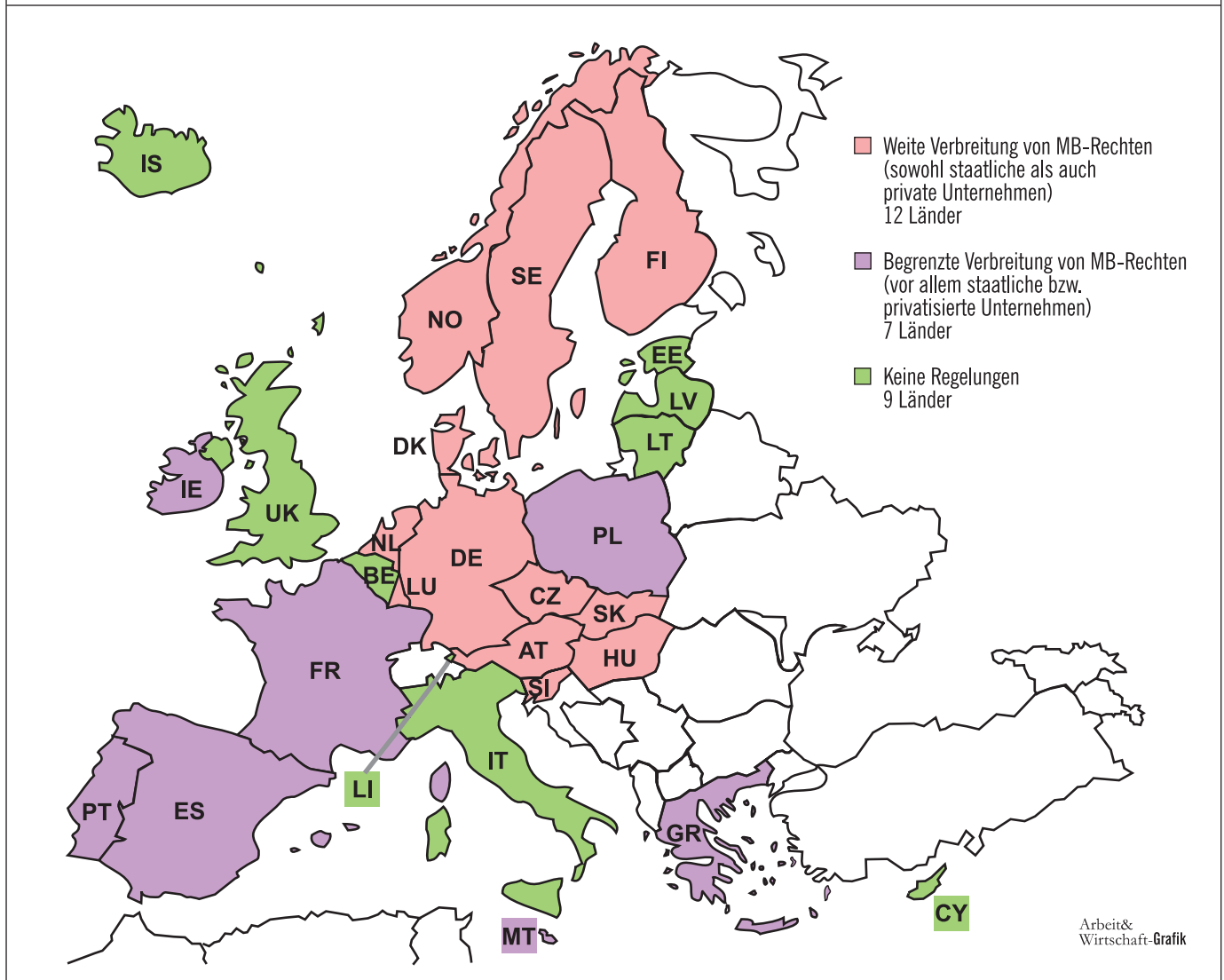
In Großbritannien gehört ein beträchtlicher Teil der Aktien den dortigen Pensionsfonds, und die Verwaltungsräte der Fonds bestehen zu einem Drittel aus Vertretern der ArbeitnehmerInnen. Ganz allgemein wird im Vereinigten Königreich unter Mitbestimmung der ArbeitnehmerInnen eher die Teilhabe am Unternehmen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

Unternehmensmitbestimmung in den 28 Staaten, in denen eine SE gegründet werden kann



Quelle: N. Kluge & M. Stollt, www.seeurope-network.org

mung ist Frankreich. Im öffentlichen Sektor ist Mitbestimmung ab einer Belegschaft von 200 ArbeitnehmerInnen Standard. Die Privatisierungswellen des letzten Jahrzehnts haben zwar zu einer Verschlechterung, aber nicht zu einer Abschaffung der Mitbestimmung geführt. Für den privaten Sektor ermöglicht das Gesetz Arbeitnehmermitbestimmung auf freiwilliger Basis und ist in der Praxis kaum anzutreffen. Der Schwerpunkt der wirtschaftlichen Mitbestimmung liegt bei den »Comites d'entreprise«. Es handelt sich dabei um Betriebsräte, die sich jedoch aus Vertretern der Belegschaft und des Managements zusammensetzen und

die auch das Recht haben Delegierte in den Verwaltungsrat zu entsenden. Diese können bei den Sitzungen und Diskussionen teilnehmen, haben aber kein formelles Stimmrecht.

Auch in Portugal ist wirtschaftliche Mitbestimmung auf die relativ gut entwickelte Betriebsratsebene konzentriert. Arbeitnehmermitbestimmung in den höchsten Unternehmensorganen ist nur im öffentlichen Sektor ein Thema.

In Griechenland und Spanien sind ArbeitnehmerInnen in den Verwaltungsräten staatlicher Unternehmen vertreten. Die Privatisierungen in diesen Ländern haben jedoch diese Mitbestimmung teil-

weise wieder beseitigt. In Spanien werden zudem Unterrichts- und Anhörungsrechte der Betriebsräte in der Praxis meist ignoriert.

Auch in Irland hat die auf den öffentlichen Sektor beschränkte Mitbestimmung durch die Privatisierungen gelitten, wengleich in einigen der ehemaligen staatseigenen Unternehmen noch ArbeitnehmerInnen in den Verwaltungsräten vertreten sind.

Komplizierter ist die Situation in Polen. Es ist nicht nur zu trennen zwischen dem öffentlichen, dem privatisierten und dem privaten Sektor. Bei den ehemals staatseigenen Betrieben ist wei-

ters zu unterscheiden, ob die Privatisierung so erfolgte, dass der Staat – zumindest vorerst – weiterhin Alleinaktionär wurde oder in der Form, dass alle Anteile direkt an Private verkauft wurden. Während in rein staatlichen Unternehmen weiterhin eine gesetzlich geregelte Arbeiterselbstverwaltung besteht, gibt es im Kontrast dazu im privaten Sektor und in den direkt verkauften ehemals staatlichen Betrieben keine Mitbestimmung bzw. allenfalls vereinzelt eine solche auf Basis einer Vereinbarung mit den Gewerkschaften. Ein Recht auf Unternehmensmitbestimmung besteht nur bei Privatisierungen, bei denen der Staat weiterhin der einzige Aktionär blieb. Der Anteil der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat hängt jedoch von der Höhe des staatlichen Anteils ab, der durch den Verkauf der Anteile kontinuierlich sinkt.

Staaten mit weiter Verbreitung von Mitbestimmung

Die wohl ungewöhnlichste Form der Mitbestimmung gibt es in den Niederlanden. Sie erfasst grundsätzlich alle Unternehmen – sowohl öffentliche als auch private – mit mindestens 100 Mitarbeitern und einem Kapital von mindestens 16 Millionen €. Ein bloß eingeschränktes System gilt jedoch für internationale Konzerne, bei denen die Mehrzahl der Mitarbeiter außerhalb der Niederlande beschäftigt ist. Die VertreterInnen werden auch nicht direkt von den Betriebsräten ernannt, sondern diese haben bloß ein Vorschlagsrecht, welches praktisch jedoch bindend ist.

Die größte Besonderheit besteht darin, dass die einzelnen Aufsichtsratsmitglieder nicht die spezifischen Belange einer Interessengruppe vertreten dürfen. Es sind daher weder Angestellte des Unternehmens noch VertreterInnen der Gewerkschaften oder der Aktionäre im Aufsichtsrat, sondern es werden in der Praxis vor allem Universitätsprofessoren und Politiker nominiert. Die Vorgabe, keine bestimmten Interessen zu vertreten wird laut Experten in der Praxis weitgehend ernst genommen, sodass die gemeinwirtschaftliche Funktion des Aufsichtsrats besonders ausgeprägt ist.

Als weitestgehend wird die Unternehmensmitbestimmung in Deutschland

angesehen. Dies ist insbesondere auf die paritätische Vertretung der ArbeitnehmerInnen in den Aufsichtsräten zurückzuführen. Diese Parität gab es ursprünglich nur in der Montanindustrie und wurde in den Siebzigerjahren in abgeschwächter Form auf die Aufsichtsräte aller Privatunternehmen mit mindestens 2000 MitarbeiterInnen ausgeweitet. Die abgeschwächte Form bedeutet insbesondere, dass der Vorsitzende des Aufsichtsrats grundsätzlich ein Kapitalvertreter ist und im Falle eines Stimmgleichstandes die entscheidende Stimme hat. Ein Sitz unter den ArbeitnehmervertreterInnen bleibt auch den leitenden Angestellten vorbehalten.

Im Gegensatz zur Montanmitbestimmung haben die ArbeitnehmervertreterInnen weiters bei der Ernennung des Arbeitsdirektors keine besonderen Rechte. Der Arbeitsdirektor ist ein Mitglied des Vorstandes, welches für Personal- und Sozialwesen im Unternehmen zuständig ist. Für Unternehmen unter 2000 ArbeitnehmerInnen ist eine Drittelbeteiligung vorgesehen. Das heißt, die ArbeitnehmerInnen können eine Drittel der Mitglieder des Aufsichtsrates stellen.

Im Unterschied zur paritätischen Mitbestimmung sind auch die Rechte der Gewerkschaften bei der Besetzung der Vertreter im Aufsichtsrat schwächer. Der untere Schwellenwert für die Drittelbeteiligung liegt bei 500 ArbeitnehmerInnen.

In Slowenien war die Unternehmensmitbestimmung stark vom deutschen Modell beeinflusst und ging teilweise sogar darüber hinaus. In jüngster Zeit gab es jedoch wesentliche Änderungen, die die Position der ArbeitnehmerInnen verschlechtert haben. So wird nunmehr die Zahl der ArbeitnehmervertreterInnen in der Satzung des Unternehmens festgelegt. Sie darf nicht niedriger sein als ein Drittel und nicht höher als die Hälfte aller Mitglieder des Aufsichtsrats. Innerhalb dieser Bandbreite können somit die Eigentümer den Anteil bestimmen.

Jüngst wurde für slowenische Aktiengesellschaften die Möglichkeit eingeführt, zwischen dem traditionellen Aufsichtsratssystem (das Kontrollorgan des Unternehmens besitzt eine formelle Eigenständigkeit) und dem Verwaltungsratssystem (Geschäftsführung und Kontrolle liegt

formell bei einem Organ) zu wählen. Der Anteil der ArbeitnehmervertreterInnen ist im Verwaltungsrat stufenweise geregelt. Er liegt – je nach der Größe des Organs – zwischen einem Fünftel und einem Drittel. In kleinen Gesellschaften ist gar keine Arbeitnehmervertretung im Verwaltungsrat vorgesehen.

Drittelbeteiligung

Die Unternehmensmitbestimmung in der Slowakischen Republik, der Tschechischen Republik und Ungarn ist großteils vom österreichischen System der Drittelbeteiligung beeinflusst. In Ungarn gilt dies für alle Aktiengesellschaften (Rt.) und GmbHs (Kft.), in denen ein Aufsichtsrat eingerichtet ist und ab einem Schwellenwert von 200 Vollzeitbeschäftigten. Die Bedeutung des Aufsichtsrats ist in der Praxis jedoch relativ gering. In der Regel tritt er nur zweimal im Jahr zusammen und beschränkt sich auf das Aussprechen von Empfehlungen.

In der Tschechischen Republik besteht der Anspruch auf eine Drittelbeteiligung in staatlichen Unternehmen und im privaten Sektor in Aktiengesellschaften mit mehr als 50 Beschäftigten. Ein spezifisches Recht auf Arbeitnehmervertretung besteht im Bankenbereich. Beschäftigte müssen dort neben der Drittelbeteiligung im Aufsichtsrat auch im Vorstand vertreten sein.

In der Slowakischen Republik haben die ArbeitnehmerInnen in staatlichen Unternehmen das Recht, die Hälfte der Aufsichtsratsmitglieder zu benennen. Einige Unternehmen die im öffentlichen Interesse tätig sind, wie z. B. Bahn und Post, haben jedoch keinen Aufsichtsrat und daher keine Unternehmensmitbestimmung. Ansonsten haben die ArbeitnehmerInnen in Aktiengesellschaften das Recht auf Drittelbeteiligung, wenn es einen Aufsichtsrat und mehr als 50 Vollzeitbeschäftigte gibt.

Starke Position

Eine traditionell starke Position haben die ArbeitnehmerInnen in den nordischen Staaten. Dies trifft auch auf die Unternehmensmitbestimmung zu, wenn gleich sie eine Spur weniger ausgeprägt ist, als in Mitteleuropa. In Schweden etwa

haben die Mitarbeiter das Recht, mindestens zwei Vertreter in den Verwaltungsrat zu entsenden.

In Unternehmen mit 1000 Beschäftigten oder mehr müssen drei Sitze für Gewerkschaftsmitglieder zur Verfügung stehen. Am häufigsten anzutreffen sind Unternehmen mit einem siebenköpfigen Verwaltungsrat, von denen zwei die Arbeitnehmerseite vertreten.

In Dänemark ist eine Drittelbeteiligung für alle Unternehmen mit mindestens 35 ArbeitnehmerInnen vorgesehen. Daneben gibt es noch so genannte Kooperationsausschüsse, die paritätisch besetzt sind, weit reichende Rechte im Unternehmen haben und sowohl von Arbeitnehmer- als auch von Arbeitgeberseite stark unterstützt werden. Etwas komplizierter ist die Unternehmensmitbe-

stimmung in Finnland geregelt. Einerseits ist Arbeitnehmermitbestimmung in Unternehmen mit mehr als 150 Beschäftigten gesetzlich vorgesehen. Andererseits hat die konkrete Festlegung der Anzahl der Vertreter und der Frage, in welches der verschiedenen Gremien (Aufsichtsrat, Vorstand, Managementausschuss) die Entsendung erfolgt, durch Vereinbarung zwischen dem Unternehmen und der Belegschaft zu erfolgen. Wenn keine Vereinbarung zustande kommt, kann die Anwendung von gesetzlichen Mindestanforderungen verlangt werden.

Vorbildmodell?

Offenbar war dieses in Finnland seit 1990 bestehende Modell Vorbild für die Grundstruktur der Richtlinie zum Euro-

päischen Betriebsrat und diese wiederum für die Richtlinie über die Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Aktiengesellschaft.

Auch nach diesen Richtlinien soll die Rechtsstellung der ArbeitnehmerInnen und ihrer VertreterInnen vorrangig durch Vereinbarung geregelt werden.

Nur wenn eine solche nicht zustande kommt, treten gesetzliche Standards in Kraft.

Die Anforderungen an die Beteiligten sind bei diesem System hoch. Neben Organisationstalent, Verhandlungsgeschick, Diplomatie und Fremdsprachen-Know-how sind umfangreiche rechtliche Kenntnisse von Nutzen.

Die Ausbildung von ArbeitnehmervertreterInnen gewinnt daher immer mehr an Bedeutung.



DAS SYSTEM SCHLÄGT ZURÜCK!