

Walter Gagawczuk, Hannes Schneller

Mitbestimmung im Konzern und auf EU-Ebene

6

Wirtschaft – Recht – Mitbestimmung



Mitbestimmung im Konzern und auf EU-Ebene

Walter Gagawczuk, Hannes Schneller

Mitbestimmung im Konzern und auf EU-Ebene

Konzernvertretung, Europäischer
Betriebsrat und andere EU-weite
Vertretungsorgane

Zeichenerklärung



Hinweise



Beispiele



Zitate

Stand: September 2018

Impressum:

Layout/Grafik: Gabriela Niederführ, Walter Schauer

Coverfoto: Rawpixel/Fotolia

Medieninhaber: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

© 2015 by Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, Wien

Herstellung: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Printed in Austria

| | |
|--|----|
| Einleitung | 6 |
| Die Konzernvertretung | 10 |
| Der Europäische Betriebsrat (EBR) | 36 |
| Mitbestimmung in der Europäischen Gesellschaft (SE) | 50 |
| Europäische Genossenschaft (SCE), grenzüberschreitende Verschmelzung | 58 |
| Anhang | 60 |

1 Einleitung

1993 trat eine Novelle zum ArbVG in Kraft, die als entscheidender Schritt **zur Verbesserung der Mitbestimmungsqualität auf Konzernebene in Österreich** gewertet werden kann.

1996 wurde die EBR-Richtlinie der Europäischen Union in das ArbVG implementiert; 2011 wurde der entsprechende V. Teil des ArbVG an die neugefasste EBR-Richtlinie 2009 angepasst. Schon davor waren Mitbestimmungsformen für die Europäische Gesellschaft (SE) und für andere EWR- bzw. EU-weite Konzern- und Unternehmensformen in das ArbVG aufgenommen worden (VI. bis VIII. Teil).

Die Konzernvertretung

- » Seit 1986 bestand in Konzernen grundsätzlich die Möglichkeit, **eine Arbeitsgemeinschaft (ARGE) der Betriebsräte** zu gründen.
- » Die ARGE der Betriebsräte war **in erster Linie als Informations- und Beratungsorgan der ArbeitnehmerInnenschaft im Konzern** gedacht.
- » Der Strukturwandel der österreichischen Wirtschaft – nicht zuletzt durch Ausgliederungen („Besinnung auf das Kerngeschäft“), Outsourcing oder aufgrund von Akquisitionen – hat allerdings gezeigt, dass **immer größere Teile der österreichischen Unternehmenslandschaft als Konzerne organisiert** sind (vgl. das Skriptum WRM 5 „Konzerne wirtschaftlich betrachtet“).
- » Aufgrund dieser Entwicklung im Bereich der Unternehmensstrukturen war es zur **Erhaltung der Mitbestimmungsqualität** unerlässlich, auf Konzern-

Als Organ der ArbeitnehmerInnenschaft auf inländischer Konzernebene ermöglicht die Konzernvertretung vor allem dann eine umfassende Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen im Konzern, wenn ihr gewisse Kompetenzen von den ZBR oder BR übertragen (delegiert) werden. Der Europäische Betriebsrat soll ebenso wie die anderen europäischen Mitbestimmungsformen den regelmäßigen Informationsaustausch und regelmäßige Beratungen zwischen den AN-VertreterInnen und den zentralen Unternehmensleitungen auf europäischer Ebene gewährleisten.

Die Konzernvertretung

Der Europäische Betriebsrat (EBR)

1.1

1.2

ebene ein mit den vollen Rechten der Arbeitsverfassung ausgestattetes Interessenvertretungsorgan einzurichten.

Die Konzernvertretung hat nunmehr auf Konzernebene ähnliche Kompetenzen wie der Zentralbetriebsrat auf Unternehmensebene.

Ist ein Konzern dezentral organisiert, bestehen also **Teilkonzerne**, so können auf mehreren Ebenen im Konzern Konzernvertretungen errichtet werden. Der Gesetzgeber hat also erstmals die **Möglichkeit des Bestehens eines „Konzerns im Konzern“** bejaht. Dies kann durchaus **auf mehrere Ebenen im Konzern zutreffen**, wenn nicht nur von der obersten Konzernspitze, sondern auch von deren Tochtergesellschaften – z. B. in Mischkonzernen von so genannten „Branchenholdings“ – wesentliche Leitungsaufgaben wahrgenommen werden.

Konzernvertretungen sollen überall dort errichtet werden können, wo von einem übergeordneten Unternehmen einheitliche Leitung und Entscheidungsmacht auf untergeordnete Unternehmen ausgeübt wird.

Der Europäische Betriebsrat (EBR)

1994 wurde vom Rat der Europäischen Union die **Richtlinie 94/45 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrates oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der ArbeitnehmerInnen in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen** erlassen. Die Mitgliedstaaten der EU (und des EWR) wurden verpflichtet, innerhalb von zwei Jahren die entsprechenden nationalen Umsetzungsvor-

Da die immer komplexer werdenden Unternehmensstrukturen auch vor Staatsgrenzen keinen Halt machen, hat auch die Europäische Union eine rechtliche Grundlage für die Zusammenarbeit von Betriebsräten in internationalen Konzernen geschaffen – den Europäischen Betriebsrat (EBR) auf EU- und EWR-Ebene.

1 Einleitung

schriften zu schaffen. **Die österreichische Umsetzung erfolgte im V. Teil des ArbVG mit dem Titel Europäische Betriebsverfassung in den §§ 171–207.**

- » Durch die in allen Mitgliedstaaten erfolgte Umsetzung besteht ein durchsetzbarer Rechtsanspruch auf die Errichtung eines Europäischen Betriebsrats.
- » In zahlreichen internationalen Unternehmen und Konzernen wurden aber bereits vor Verabschiedung der Umsetzungsgesetze intensive Gespräche über die Errichtung von Europäischen Betriebsräten geführt und entsprechende Vereinbarungen getroffen.
- » Diese **vor dem 22.9.1996 abgeschlossenen Vereinbarungen** haben – auch nach Umsetzung der Richtlinie in den Mitgliedstaaten – **Gültigkeit, wenn** sie für alle im Unternehmen bzw. in der Unternehmensgruppe in den Mitgliedstaaten beschäftigten ArbeitnehmerInnen gelten und eine **länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung** der ArbeitnehmerInnen vorsehen.

Europäische Gesellschaft und weitere europäische Mitbestimmungsformen

Im folgenden Skriptum soll ein **Überblick über die rechtlichen Rahmenbedingungen der Konzernvertretung und des Europäischen Betriebsrats** sowie

Seit 8. 10. 2004 kann unter bestimmten Bedingungen eine „transnationale“ Europäische Gesellschaft (Societas Europaea – SE) gegründet werden. Um die Beteiligung der ArbeitnehmerInnen in dieser neuen Gesellschaftsform sicherzustellen, wurde die Richtlinie zur Ergänzung des Statuts der SE erlassen (RL 2001/86/EG). Die SE kann erst rechtswirksam gegründet (registriert) werden, wenn eine Regelung zur Arbeitnehmerbeteiligung gefunden wurde. Diese Beteiligung muss einerseits die Unterrichtung und Anhörung der ArbeitnehmerInnen umfassen und andererseits ihre Mitbestimmung im Aufsichts- oder Verwaltungsrat.

über die **Mitbestimmung in der Europäischen Gesellschaft (SE)** gegeben werden. Weiters werden **Europäische Genossenschaft und grenzüberschreitende Verschmelzung** in aller Kürze erörtert.

Verlag des Österreichischen
Gewerkschaftsbundes GmbH
Kontaktadresse: Fachbuchhandlung
Rathausstraße 21 | 1010 Wien
Telefon: +43 1 405 49 98-132
Fax: +43 1 405 49 98-136
fachbuchhandlung@oegbverlag.at
www.oegbverlag.at

OGB VERLAG

DER EUROPÄISCHE BETRIEBSRAT

Angepasst an die neu gefasste EBR-Richtlinie 2009/38 EG



Betriebsratsarbeit kompakt

Mag. Wolfgang Greif

2. Auflage 2013 || 362 Seiten || EUR 29,90

ISBN: 978-3-7035-1538-5

Das vorliegende Handbuch zum Europäischen Betriebsrat ermöglicht allen Interessierten einen Überblick zur institutionalisierten Mitwirkung von ArbeitnehmerInnenvertretungen in grenzübergreifend tätigen europäischen Unternehmen. Darüber hinaus dient es allen Betriebsräten/innen und Gewerkschaftern/innen, die mit der Etablierung und Weiterentwicklung neuer europäischer Konzernvertretungen in Unternehmen zu tun haben, als praktischer Ratgeber. Der Autor erläutert die politischen und rechtlichen Grundlagen zum Europäischen Betriebsrat, liefert gewerkschaftliche Einschätzungen und bietet wertvolle Informationen, Orientierungsrichtlinien und Tipps zur Etablierung und

zum Ausbau einer länderübergreifenden Arbeitnehmervertretung. Die relevanten europäischen und österreichischen Rechtstexte sind abgedruckt und erläutert.

Bestellung **VERSANDKOSTENFREI** im Themenshop des ÖGB-Verlags:

www.arbeit-recht-soziales.at | bestellung@oegbverlag.at

Fax: +43 1 405 49 98-136 | Telefon: +43 1 405 49 98-132

oder direkt in der Fachbuchhandlung des ÖGB-Verlags, 1010 Wien, Rathausstraße 21

2 Die Konzernvertretung

Verflechtungen von Unternehmen – spezifische Herausforderungen

Mit der gesetzlichen Verankerung der Konzernvertretung, aber auch mit der Erlassung der Richtlinie über den Euro-Betriebsrat wurden von den Arbeitnehmerinteressenvertretungen jahrzehntelang betriebene Forderungen umgesetzt:

- » Es gibt seither die **Möglichkeit verstärkter Arbeitnehmermitwirkung in Konzernen**, seien es nationale oder internationale.
- » Nachdem also die Rechtsgrundlagen für eine solche verstärkte Mitwirkung geschaffen sind, gilt es, diese **Rechte einzufordern und in der Praxis**, im eigenen Unternehmen, **umzusetzen**.
- » Die **Betriebsräte** sind also **aufgefordert, ihre Rechte auf Mitwirkung zu nutzen**. Gerade die Mitwirkung auf Konzernebene erfordert aber von den Interessenvertretern noch mehr als bisher fachliche, soziale und persönliche Kompetenz.
- » **Neue Rechte** schaffen eben **neue Herausforderungen**, und diese liegen nicht nur im Bereich der Durchsetzung der Mitwirkungsrechte gegenüber der Konzernleitung, sondern durchaus **auch in der Gestaltung des „Miteinanders“** innerhalb der in einem Konzern zu vertretenden ArbeitnehmerInnengruppen.

Die erste „Herausforderung“ ergibt sich bereits aus der gesetzlichen **Vorschrift über die Zusammensetzung der Konzernvertretung**:

Der Gesetzgeber hat vorgesehen, dass aus jedem Unternehmen mit bis zu 500 ArbeitnehmerInnen zwei Delegierte in die Konzernvertretung zu entsenden sind. Dies bedeutet, dass aus einem Unternehmen mit 20 Mitarbeitern ebenso wie aus einem Unternehmen mit 490 Mitarbeitern zwei Delegierte – mit demselben Stimmgewicht – an der Konzernvertretung teilnehmen.

Anders als beim Zentralbetriebsrat ist also bei der Konzernvertretung **keine Wahl, sondern bloße Delegation** über Beschluss und schließlich auch **keine Stimmgewichtung** vorgesehen. Dies ist vor allem im Hinblick auf die **sich ständig verändernden Konzernstrukturen** aus ArbeitnehmerInnensicht zu begrüßen:

- » Durch das sehr einfach zu praktizierende Delegierungsverfahren können Veränderungen der Konzernstruktur auch während aufrechter Tätigkeitsdauer der Konzernvertretung ständig nachvollzogen werden, indem Betriebsräte aus neu hinzukommenden Konzernunternehmen eine entsprechende Anzahl von Delegierten nachentsenden bzw. bei Ausscheiden eines Unternehmens aus dem Konzern die von diesem Unternehmen entsendeten Betriebsräte aus der Konzernvertretung ausscheiden.
- » Auch bei Entscheidungen im Rahmen der Geschäftsführung der Konzernvertretung würde eine gewichtete Stimmabgabe der einzelnen Delegierten zu einer nicht praktikablen Verfahrensbürokratie führen und die Handlungsfähigkeit der Konzernvertretung wesentlich beeinträchtigen.

Diese Tatsache eröffnet der Belegschaftsvertretung die Chance, die Interessen aller ArbeitnehmerInnen im Konzern gleichermaßen zu berücksichtigen, unabhängig von der Größe einzelner Unternehmen. Es **erfordert** aber auch **ein hohes Maß an solidarischem Bewusstsein** und einen **unternehmensübergreifenden Ansatz der Interessenvertretungspolitik**.

Damit ist ein besonders schwieriger Gesichtspunkt der konzernübergreifenden Interessenvertretung angesprochen: Schon innerhalb eines Unternehmens können die **Interessen der ArbeitnehmerInnen unterschiedlicher Betriebe sehr verschieden** – ja sogar gegensätzlich – sein. Umso mehr können die **Interessen der ArbeitnehmerInnen verschiedener Unternehmen divergieren**.

Die Stärke der von den Delegierten vertretenen Belegschaft spielt also in der Konzernvertretung erst ab einer Größenordnung des Unternehmens über 500 ArbeitnehmerInnen eine Rolle. Darunter ist jeder (Zentral-)Betriebsrat in diesem Gremium gleich stark vertreten.

2 Die Konzernvertretung

Aufgabe der Konzernvertretung ist nun, gegenüber der Konzernleitung, die auf Arbeitgeberseite als einheitlicher wirtschaftlicher Eigentümer des Konzerns auftritt, die Interessen der ArbeitnehmerInnen ebenso einheitlich zu vertreten.

Dazu ist aber unbedingt notwendig, dass sich die in der Konzernvertretung organisierten Betriebsräte **über Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Interessen der ArbeitnehmerInnen im Konzern Klarheit verschaffen.** Eine sinnvolle Vertretung der gemeinsamen Interessen durch die Konzernvertretung ist wohl nur dann möglich, wenn Interessenunterschiede bzw. -gegensätze innerhalb der Konzernvertretung offengelegt und diskutiert werden.

Im Übrigen kann eine Angelegenheit, in der kurzfristig ein Interessengegensatz erblickt wird, sich langfristig durchaus gleichmäßig auf verschiedene ArbeitnehmerInnen auswirken. So können etwa **Umstrukturierungsmaßnahmen**, die an einem Unternehmen erprobt werden, nach erfolgter Durchführung durchaus auch in den anderen Konzernunternehmen umgesetzt werden – dies ist sogar sehr wahrscheinlich. Andererseits werden so manche **Interessengegensätze** auf der ArbeitnehmerInnenseite auch durch ein gemeinsames Interessenvertretungsorgan nicht zu beseitigen sein. In diesen Fällen bleibt den Zentralbetriebsräten auf Unternehmensebene ausreichender Spielraum für adäquate Problemlösungen. Im Gegensatz zu BR und ZBR besteht keine Verpflichtung der Belegschaft zu ihrer Errichtung; die Konzernvertretung ist ein rein **fakultatives Organ** der ArbeitnehmerInnenschaft.

Die Rechte der Konzernvertretung können nur dann neuen Schwung in die Interessenvertretung bringen, wenn dieses (fakultative) Organ als Forum für gegenseitige Information, den Abtausch von Argumenten und die Entwicklung gemeinsamer Strategien genutzt wird. Dies bei klarem Bewusstsein über gemeinsame Interessen, aber auch Interessengegensätze innerhalb der Konzernvertretung.

Das „Auseinanderdividieren“ ehemals großer Unternehmenseinheiten in eine Fülle verschiedenster, rechtlich selbständiger Unternehmen, die zu einem Konzern zusammengefasst sind, führt auf Arbeitgeberseite zu getrennten Rechtssubjekten, getrennten Verantwortlichkeiten, getrennten Haftungen etc. – auf Arbeitnehmerseite zu getrennten Belegschaften und ebenso getrennten Betriebsräten. Allerdings hat die Rechtsprechung in jüngerer Zeit anerkannt, dass es (z. B. bei „Springern“ oder bei in mehreren Konzernunternehmen eingesetzten ArbeitnehmerInnen) **konzernbezogene Arbeitsverhältnisse** geben könne; hier **könnten sich Arbeitgeberpflichten auf mehrere Konzernunternehmen erstrecken** (siehe z. B. Univ.-Prof. Barbara Trost in DRdA 2011, Seiten 266–269).

Diese **Grundsätze können** gleichermaßen **auch auf den Euro-Betriebsrat übertragen werden**. Viele der angesprochenen Probleme werden im internationalen Konzern die Zusammenarbeit der Betriebsräte noch schwieriger machen, da in der internationalen Kooperation zusätzlich noch sprachliche Hürden und unterschiedlichste Mitbestimmungsmodelle und -kulturen zu beachten sind.

Was ist ein Konzern?

Konzerne sind wirtschaftliche Zusammenschlüsse von rechtlich selbständigen Unternehmen unter einheitlicher wirtschaftlicher Leitung. Auf EU-Ebene gilt eine im Wesentlichen gleiche Definition, siehe zweiter Teil des Skriptums.

Die Konzernvertretung kann ein Versuch sein, die Trennung auf ArbeitnehmerInnenseite durch gemeinsame Strategien – zumindest in einigen Bereichen – zu überwinden, was angesichts der Tatsache, dass auf Arbeitgeberseite die rechtlich getrennten Unternehmen wirtschaftlich sehr wohl in einer Hand vereinigt sind, mehr als notwendig erscheint.

2 Die Konzernvertretung

Konzernbegriff gemäß § 15 Aktiengesetz (AktG) und gleichlautend § 115 GmbHG

Das **Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG)** enthält keine eigene Definition des Konzernbegriffes, sondern **verweist auf Aktien- und GmbH-Gesetz**, wo „Konzern“ folgendermaßen definiert wird:

„Wesen des Konzerns und des Konzernunternehmens

(1) Sind rechtlich selbständige Unternehmen zu wirtschaftlichen Zwecken unter einheitlicher Leitung zusammengefasst, so bilden sie einen Konzern; die einzelnen Unternehmen sind Konzernunternehmen.

(2) Steht ein rechtlich selbständiges Unternehmen aufgrund von Beteiligungen oder sonst unmittelbar oder mittelbar unter dem beherrschenden Einfluss eines anderen Unternehmens, so gelten das herrschende und das abhängige Unternehmen zusammen als Konzern und einzeln als Konzernunternehmen.“

Zwei Elemente bestimmen also das Vorliegen **eines Konzerns**:

- » Bestand zumindest zweier **rechtlich selbständiger Unternehmen**;
- » **einheitliche Leitung** dieser Unternehmen zu **wirtschaftlichen Zwecken**.

Die in einem Konzern zusammengefassten Unternehmen können **verschiedene Rechtsformen** haben: **AG, GmbH**, aber auch Personengesellschaften (z. B. **OHG** und **KG**).

Die **einheitliche Leitung** zu wirtschaftlichen Zwecken kann **auf verschiedenen Wegen** erreicht werden:

Entscheidend für das Vorliegen eines Konzerns durch einheitliche Leitung bzw. beherrschenden Einfluss ist, dass Leitungsaufgaben oder Koordinierungsfunktionen in mindestens einem Entscheidungsbereich (z. B. Investitions-, Personal-, vor allem aber Finanzpolitik und Budget) von der Konzernspitze gegenüber den abhängigen Konzernunternehmen auch tatsächlich wahrgenommen werden.

- » In Betracht kommen vor allem Beteiligungen, die nicht unbedingt mehrheitlich sein müssen (ab 20 % Beteiligung besteht die Pflicht zur Einbeziehung eines Unternehmens in eine Konzernbilanz: § 244 Unternehmensgesetzbuch – UGB).
- » Einheitliche Leitung oder „beherrschender Einfluss“ kann aber auch auf ganz andere Weise hergestellt werden (z. B. Personalunion der Organe, Syndikatsverträge, Betriebsführungsverträge, Gewinn- oder Verlusttragungsgemeinschaften).

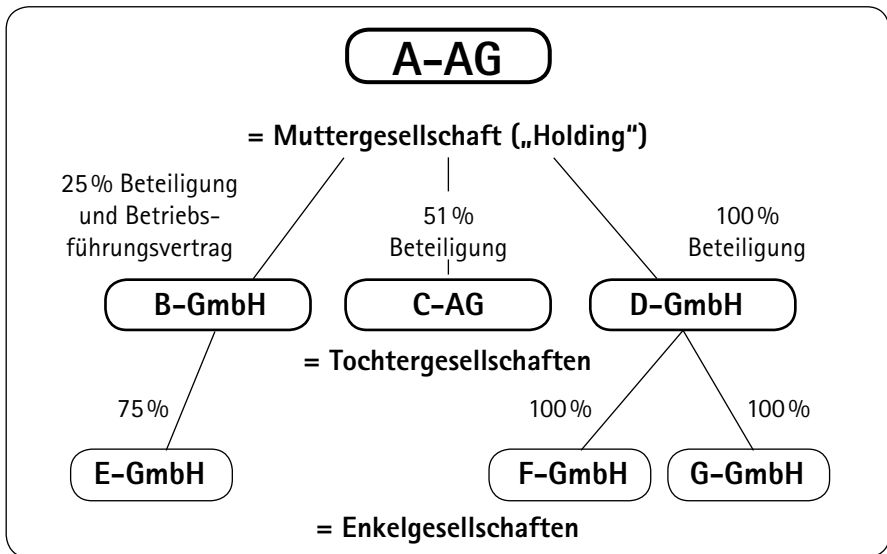
Hat ein Unternehmen die Möglichkeit, beherrschenden Einfluss (aufgrund von Verträgen, Beteiligungen, personellen Verflechtungen etc.) auf ein anderes auszuüben, so gelten diese Unternehmen zusammen als Konzern. (Weiterführend zum **Konzernbegriff** vgl. Schneller, in Gahleitner/Mosler, Arbeitsverfassungsrecht, Band 2, § 88a Rz 3 ff; Naderhirn in Strasser/Jabornegg/Resch, ArbVG-Kommentar § 88a Rz 2–12 und zu Teilkonzernen Rz 42 und 43).

Teilkonzern

Da die Organisation innerhalb eines Konzernes von sehr zentralistischen bis zu dezentralen Strukturen reichen kann, können **in dezentral ausgeprägten Wirtschaftszusammenschlüssen** auch unterhalb der obersten Konzernspitze noch weitere Entscheidungszentren bestehen, die wiederum gegenüber den ihnen untergeordneten Konzernunternehmen als Konzernspitze agieren. Der **Konzernspitze des Unterkonzerns** („Branchenholding“ bzw. „Teilkonzernmutter“) müssen **wesentliche Leitungsaufgaben** übertragen sein und sie muss diese auch **tatsächlich ausüben**.

Üben die einer Konzernspitze untergeordneten Tochtergesellschaften auf die ihnen untergeordneten Unternehmen in wesentlichen Entscheidungsbereichen auch Leitungsmacht aus, so bilden diese Tochtergesellschaften mit den ihnen untergeordneten Unternehmen einen „Teilkonzern“.

2 Die Konzernvertretung



In diesem Modell beherrscht die A-AG als Konzernspitze die ihr – aufgrund von Beteiligungen bzw. Verträgen – untergeordneten Tochter- und Enkelgesellschaften.

Alle Unternehmen gemeinsam bilden einen Konzern. Wenn die D-GmbH ebenfalls wesentliche Entscheidungsaufgaben für die F- und G-GmbH wahrnimmt, so bilden die D-, F- und G-GmbH einen Teilkonzern, und es kann nach § 88a Abs. 10 ArbVG auch eine **Teilkonzernvertretung** errichtet werden. Diese Teilkonzernvertretung unter der Zwischen-Holding D-GmbH – und nicht die ZBR der D-, F- und G-GmbH – nimmt an der Errichtung der Konzernvertretung des Oberkonzerns (Gesamtkonzerns) teil.

Konzernbegriff gemäß § 110 ArbVG

Für die Beteiligungsrechte der Betriebsräte aus Tochtergesellschaften an der **Entsendung** von ArbeitnehmerInnenvertretern **in den Aufsichtsrat** einer Muttergesellschaft gilt gegenüber dem bisher Ausgeführten ein **eingeschränkter Konzernbegriff**.

Konzernbegriff gemäß § 110 ArbVG 2.4

Dieser von § 15 AktG **abweichende Konzernbegriff des § 110 ArbVG hat zur Folge,**

- » dass nicht in jedem Konzern die Betriebsräte aus Tochtergesellschaften an der Entsendung der ArbeitnehmerInnenvertreter in den Aufsichtsrat der Muttergesellschaft mitwirken können bzw.
- » dass nicht alle Betriebsräte, die in eine Konzernvertretung delegiert wurden, auch ein Vorschlagsrecht für diese Entsendung haben.
- » Vielmehr sind **nur Betriebsräte aus den oben angeführten Unternehmensformen vorschlags- bzw. entsendeberechtigt.** Dies bedeutet insbesondere,
- » dass Betriebsräte aus GmbH mit weniger als 300 ArbeitnehmerInnen, wenn nicht aus anderen Gründen (z. B. aufgrund Gesellschaftsvertrag oder sondergesetzlicher Vorschrift) eine Aufsichtsratspflicht der GmbH besteht, nicht berechtigt sind, an der Entsendung von ArbeitnehmerInnenvertretern in den Aufsichtsrat der Muttergesellschaft mitzuwirken.
- » Diese **Diskrepanz** zwischen der grundsätzlichen Beteiligungsmöglichkeit dieser Betriebsräte an der Konzernvertretung einerseits und dem Ausschluss

Eine Entsendung von ArbeitnehmerInnenvertretern in den Aufsichtsrat einer Konzernmuttergesellschaft durch die Konzernvertretung bzw. mit Beteiligung der Betriebsräte aus den beherrschten Gesellschaften ist nur zulässig wenn

- » mindestens zwei Drittel aller Konzern-AN in den „relevanten“ Töchtern (v.a. GmbHs über 300 AN) beschäftigt sind
- » und kommt nur in folgenden Konzernen in Betracht:

Das herrschende Unternehmen ist eine AG, GmbH, Genossenschaft (Gen), die AG, aufsichtsratspflichtige GmbH, GmbH mit mehr als 300 ArbeitnehmerInnen oder aufsichtsratspflichtige Gen einheitlich leitet oder aufgrund einer unmittelbaren Beteiligung von mehr als 50 % beherrscht. Näher dazu siehe Gagawczuk u. a., Der Aufsichtsrat (2. Aufl., Wien 2011), Seiten 75–78.

2 Die Konzernvertretung

an der Mitwirkung im Aufsichtsrat der Muttergesellschaft andererseits wird von den Betriebsräten **vielfach kritisiert**.

- » Gewerkschaften und Arbeiterkammern sind bemüht, diese Einschränkungen der Mitwirkungsmöglichkeiten bei der Aufsichtsratsentsendung im Zuge von ArbVG-Novellen zu beseitigen, jedoch bestehen **Widerstände von Arbeitgeberseite**, da die soeben beschriebenen Einschränkungen vor allem auf die gesellschaftsrechtlichen Bestimmungen über die Aufsichtsratspflicht von GmbH (idR ab 300 ArbeitnehmerInnen) zurückzuführen sind.
- » Auch die **Arbeitnehmerforderung nach Senkung dieser Zahlengrenzen** d. h. Aufsichtsratspflicht von GmbH auch bei geringeren ArbeitnehmerInnenzahlen wurden bisher bei Sozialpartnerverhandlungen von Arbeitgeberseite zurückgewiesen.

Die Mitbestimmung von ArbeitnehmerInnenvertretern im Aufsichtsrat wird – leider – von manchen Unternehmern und auch deren Interessenvertretern nach wie vor als „Behinderung“ der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit und nicht als konstruktiver Beitrag zu einer modernen Unternehmensführung gesehen. Zahlreiche Studien beweisen aber das Gegenteil: Insbesondere das innerbetriebliche Wissen der ArbeitnehmerInnenvertreter, das die externen „Kapitalvertreter“ kaum haben können, ist von großem Vorteil.

Aufgaben der Konzernvertretung

Kompetenzabgrenzung

- » Neben den **Informations-, Beratungs- und Vorschlagsrechten** gegenüber der Konzernleitung wurden eigenständige Mitbestimmungsrechte, insbesondere auch im Hinblick auf den Abschluss von Betriebsvereinbarungen, geschaffen.
- » Durch diese Kompetenzerweiterung wird aber **nicht in bestehende Kompetenzen** von Zentralbetriebsräten bzw. Betriebsausschüssen und Betriebsräten **eingegriffen**, da die **Konzernvertretung nur dann** zuständig ist, wenn unternehmensübergreifend die Interessen von ArbeitnehmerInnen aus **mehr als einem Konzernunternehmen** betroffen sind. Nach **§ 113 Abs. 5 ArbVG** hat nunmehr die **Konzernvertretung** folgende **eigenständige Befugnisse**:
 - Entsendung von ArbeitnehmerInnenvertretern in den Aufsichtsrat der Konzernmutter (§ 110 Abs. 6 b ArbVG)und sofern die Interessen der ArbeitnehmerInnen mehr als eines Konzernunternehmens betroffen sind:
 - Interventions-, Informations- und Beratungsrechte (§§ 90 bis 92 ArbVG);
 - Mitwirkung an konzerneigenen Maßnahmen im Zusammenhang mit Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen (§§ 94, 95 ArbVG).

Die Konzernvertretung hat in unternehmensübergreifenden Angelegenheiten der Interessenvertretung (wenn mehr als ein Unternehmen des Konzerns betroffen ist) ähnliche Kompetenzen wie der Zentralbetriebsrat auf Unternehmensebene. Unabhängig von den gesetzlichen Kompetenzen (§ 113 Abs. 5 ArbVG) sind aber die Abstimmung und Koordinierung der Interessenvertretung im Konzern, das Entwickeln von Mitbestimmungsstrategien sowie der Erfahrungsaustausch der (Zentral-)Betriebsräte als ebenso wichtige Aufgaben zu nennen (siehe oben im Kapitel „Verflechtungen von Unternehmen – spezifische Herausforderungen“).

2 Die Konzernvertretung

- » Sind die Interessen der ArbeitnehmerInnen mehr als eines Unternehmens im Konzern betroffen und erfolgt eine einheitliche Vorgangsweise des Konzerns, insbesondere durch Konzernrichtlinien, so übt die Konzernvertretung folgende Rechte eigenständig aus:
- » **wirtschaftliche Informations- und Interventionsrechte** (§ 108 ArbVG);
- » **Mitwirkung an Betriebsänderungen** gemäß § 109 ArbVG, wobei die Möglichkeit zum Abschluss eines Sozialplanes auf bestimmte Arten von Betriebsänderungen beschränkt ist (Einschränkung, Stilllegung, Verlegung, Zusammenschluss von Betrieben oder Betriebsteilen sowie Änderungen des Betriebszwecks, der Betriebsanlagen, der Arbeits- und Betriebsorganisation sowie der Filialorganisation).

Weiters obliegt der Konzernvertretung die Wahrnehmung der **Überwachungsrechte** gemäß **§ 89 Ziff. 3 ArbVG** hinsichtlich geplanter und in Bau befindlicher Betriebsstätten eines Unternehmens im Konzern, für das noch kein anderes Organ der ArbeitnehmerInnenschaft zuständig ist. Wesentliche Aufgaben kommen der Konzernvertretung also in all jenen Bereichen zu, in denen von Arbeitgeberseite eine unternehmensübergreifende Vorgangsweise gewählt wird. Dies kommt in der Praxis insbesondere in folgenden Bereichen häufig vor:

- » konzernweite Ausbildungsmaßnahmen;
- » Wohlfahrtseinrichtungen für den gesamten Konzern (Werksküchen, Sportanlagen, Urlaubsheime etc.);

Die Rechte der Konzernvertretung, insbesondere Beratungs- und Informationsrechte, richten sich grundsätzlich an die Konzernleitung bzw. an die Unternehmensleitung des in Österreich herrschenden Unternehmens. Für die einzelnen BR- oder ZBR-Körperschaften ist parallel § 108 Abs. 2 ArbVG zu beachten: Wirtschaftliche Informations-, Beratungs- und Interventionsrechte bei geplanten Betriebsänderungen und ähnlich gravierenden Plänen; sowohl für die ArbeitnehmerInnenvertreter der herrschenden Gesellschaft als auch für jene der beherrschten Gesellschaften.

- » Arbeitskräfteüberlassungen im Konzern;
- » Umstrukturierungsmaßnahmen;
- » Pensionskassen für den Gesamtkonzern (oder andere Versorgungseinrichtungen);
- » „Konzern-Arbeitsmarkt“ (konzernweite Stellenausschreibungen, Versetzungsmöglichkeiten, Personalauswahl-Kriterien etc.);
- » Kollektivverträge: deren Überwachung bzw. Festlegung der einheitlichen Geltung eines KollV unabhängig von der Branchenzugehörigkeit einzelner Konzernunternehmen.

Abschluss von Betriebsvereinbarungen durch die Konzernvertretung

Der Abschluss von Betriebsvereinbarungen durch die Konzernvertretung kann einerseits aufgrund der in § 113 Abs. 5 ArbVG genannten **eigenständigen Befugnisse** erfolgen, andererseits durch **Übertragung der Abschlusskompetenzen** von Zentralbetriebsräten.

Eine **Übertragung der Betriebsvereinbarungskompetenz** kann in allen Angelegenheiten nach §§ 96, 96a und 97 ArbVG erfolgen, wenn diese die Interessen der ArbeitnehmerInnen mehr als eines Unternehmens betreffen und eine einheitliche Vorgangsweise des Konzerns, insbesondere durch **Konzernrichtlinien** erfolgt. In diesem Fall kann der Zentralbetriebsrat eines Unternehmens der Konzernvertretung mit deren Zustimmung die Ausübung seiner eigenen und der ihm übertragenen Befugnisse übertragen. Besteht kein Zentralbetriebsrat, so kann der Betriebsrat (Betriebsausschuss) eine derartige Kompetenzübertragung vornehmen.

Eigenständige Betriebsvereinbarungskompetenzen stehen der Konzernvertretung insbesondere bei betrieblichen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen sowie Sozialplänen bei unternehmensübergreifenden Betriebsänderungen zu.

2 Die Konzernvertretung

Voraussetzung für die Ausübung übertragener Betriebsvereinbarungskompetenzen ist jedoch, dass eine Kompetenzübertragung durch zumindest zwei Zentralbetriebsräte (Betriebsausschüsse, Betriebsräte) erfolgt ist.

Durch die ArbVG-Novelle 1993 ist somit die Abschlusskompetenz der Konzernvertretung für **„Konzernbetriebsvereinbarungen“** im Vergleich zu den Möglichkeiten der ARGE der Betriebsräte um den Bereich der genannten eigenständigen Befugnisse erweitert worden. Allerdings besteht nach wie vor das **Problem der mangelnden Abschlusskompetenz der Konzernleitung auf Arbeitgeberseite**: Konzerne sind keine juristischen Personen, also nicht rechtsfähig. Da in Österreich keine gesetzlichen Vorschriften bestehen, die die Ausübung der wirtschaftlichen Leitungsmacht mit entsprechenden rechtlichen Kompetenzen der Konzernleitung ergänzen („materielles Konzernrecht“), kann auf Arbeitgeberseite die Konzernleitung nicht rechtswirksam für ihre Konzernunternehmen Vereinbarungen abschließen. Vielmehr müssen mit der Konzernvertretung ausgehandelte Vereinbarungen schließlich von den einzelnen Konzernunternehmen zu ihrer Rechtswirksamkeit unterzeichnet werden.

Eine zwischen Konzernvertretung und Konzernleitung abgeschlossene Vereinbarung kann aber jedenfalls als **Richtlinie** bzw. **Verwendungszusage** der Konzernleitung angesehen werden, den entsprechenden wirtschaftlichen Einfluss auf die Konzernunternehmen auszuüben, sodass diese der Vereinbarung beitreten. In einer Konzernbetriebsvereinbarung kann aber auch eine **Ausfallhaftung** der Konzernleitung festgelegt werden für den Fall, dass einzelne Konzernunternehmen der Konzernbetriebsvereinbarung nicht beitreten.

Entsendung von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat

- » Dabei haben die aus dem Zentralbetriebsrat des herrschenden Unternehmens stammenden Konzernvertretungsmitglieder das Recht, so viele ArbeitnehmerInnenvertreter vorzuschlagen, wie dem Verhältnis der Zahl der im herrschenden Unternehmen beschäftigten ArbeitnehmerInnen zur Zahl der in den beherrschten Unternehmen beschäftigten ArbeitnehmerInnen entspricht. Es gibt auch diesfalls ein „sicheres Mandat“ für die ArbeitnehmerInnenvertreter der Konzernmutter.

- » Die übrigen ArbeitnehmerInnenvertreter werden dann von den aus den Zentralbetriebsräten der beherrschten Unternehmen stammenden Konzernvertretungsmitgliedern vorgeschlagen.
- » Für die Ausübung der Vorschlagsrechte innerhalb der jeweiligen Gruppe der Konzernvertretungsmitglieder haben die wahlwerbenden Gruppen nach dem d'Hondtschen System Vorschlagsrechte. Listenkoppelung ist zulässig.
- » Vorschlagsrechte stehen aber nur jenen Delegierten in der Konzernvertretung zu, die aus Unternehmen im Sinne des § 110 Abs. 6 ArbVG delegiert wurden, im Regelfall insbesondere daher nicht Betriebsräten aus GmbH mit weniger als 300 ArbeitnehmerInnen (vgl. die Ausführungen auf Seite 11). Kommt in diesem Fall keine Entsendung durch ArbeitnehmerInnenvertreter der Töchter in Betracht, entsenden nicht die Konzernvertretungsmitglieder aus der Mutter, sondern der ZBR (BR, BA) der Mutter. Durch die Einführung des Entsendungsrechtes der Konzernvertretung wird das in § 110 Abs. 6 ArbVG geregelte komplizierte Wahlverfahren innerhalb des Zentralbetriebsrats (Betriebsrats, Betriebsausschusses) in all jenen Fällen obsolet, in denen eine Konzernvertretung errichtet wurde. Darüber hinaus wurde eine in § 110 Abs. 6 ArbVG geregelte Entsendungsvoraussetzung für den Fall der Entsendung der ArbeitnehmerInnenvertreter durch die Konzernvertretung nicht beibehalten:
 - Die Konzernvertretung hat das Entsendungsrecht auch in jenen Fällen, in denen das herrschende Unternehmen mehr als ein Drittel der ArbeitnehmerInnen im Konzern beschäftigt.

Ist in einem Konzern im Sinne des § 110 Abs. 6 und 6a ArbVG eine Konzernvertretung errichtet, so hat diese die ArbeitnehmerInnenvertreter in den Aufsichtsrat des herrschenden Unternehmens zu entsenden (§ 110 Abs. 6b ArbVG; § 31b ARVO). Siehe auch Skriptum WRM 2: Mitwirkung im Aufsichtsrat.

2 Die Konzernvertretung

Errichtung der Konzernvertretung

Zur Errichtung ist die **Zustimmung** von mindestens **zwei Dritteln der Zentralbetriebsräte**, die zusammen **mehr als die Hälfte der im Konzern beschäftigten ArbeitnehmerInnen** repräsentieren, erforderlich.

- » Ist in einem Unternehmen des Konzerns ein Zentralbetriebsrat nicht zu errichten, so nimmt der Betriebsausschuss an der Errichtung teil; besteht kein Betriebsausschuss, so nimmt der Betriebsrat an der Errichtung teil.
- » Bestehen in einem Konzern **Teilkonzerne**, so können in diesen Teilkonzernen Konzernvertretungen errichtet werden. Wird sodann eine **Konzernvertretung für den Gesamtkonzern** errichtet, so nehmen die in den Teilkonzernen errichteten Konzernvertretungen an der Errichtung der „**obersten**“ **Konzernvertretung** teil und nicht die im Teilkonzern errichteten Zentralbetriebsratskörperschaften.
- » Die Errichtung und Beschickung der Konzernvertretung kann entweder in einer **Versammlung der Zentralbetriebsratsvorsitzenden** im Konzern oder in einem **schriftlichen Verfahren** durchgeführt werden. Für den Errichtungsbeschluss ist die Feststellung folgender Zahlen notwendig:
 - Zahl der ArbeitnehmerInnen im Konzern;
 - Zahl der Zentralbetriebsräte (bzw. der teilnahmeberechtigten Betriebsausschüsse oder Betriebsräte);
 - Zahl der Zentralbetriebsräte (Betriebsausschüsse, Betriebsräte), die der Errichtung der Konzernvertretung durch Beschluss zugestimmt haben;
 - Zahl der von diesen jeweils vertretenen ArbeitnehmerInnen.

In einem Konzern, in dem in mehr als einem Unternehmen Betriebsräte bestehen, kann eine Konzernvertretung zur Vertretung der gemeinsamen Interessen der in diesem Konzern beschäftigten ArbeitnehmerInnen errichtet werden. Die Errichtung erfolgt über Beschlüsse der Zentralbetriebsratskörperschaften der Unternehmen im Konzern.

- » Für die **Ermittlung der Zahl der im Konzern beschäftigten ArbeitnehmerInnen** sind die Zahlen der bei den jeweils letzten Zentralbetriebsratswahlen im Unternehmen beschäftigten ArbeitnehmerInnen heranzuziehen. Liegt die Entsendungsberechtigung beim Betriebsausschuss bzw. Betriebsrat, so sind die Zahlen der bei den jeweils letzten Betriebsratswahlen am Tag der Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes im Betrieb beschäftigten ArbeitnehmerInnen heranzuziehen. Für die Ermittlung der Zahl der im Konzern beschäftigten ArbeitnehmerInnen zählen im Übrigen auch ArbeitnehmerInnenzahlen jener Unternehmen, in denen trotz gesetzlicher Verpflichtung kein Zentralbetriebsrat errichtet wurde.
- » Erfolgt die Errichtung in einer **Versammlung der Zentralbetriebsratsvorsitzenden**, so ist wie folgt vorzugehen:
 - Grundsätzlich kann jeder Zentralbetriebsratsvorsitzende im Konzern die Initiative zur Gründung einer Konzernvertretung ergreifen (bei gleichzeitiger Initiative zählt der frühere Poststempel bzw. der frühere Zeitpunkt der Aufforderung).
 - Der Einberufer fordert die Zentralbetriebsräte (Betriebsausschüsse, Betriebsräte) auf, über die Errichtung der Konzernvertretung zu beschließen.
 - Er kann dabei eine Frist festsetzen, innerhalb der die Beschlussfassung durch die zuständigen Körperschaften erfolgen soll.
 - Die Beschlüsse sind sodann dem Einberufer mitzuteilen. Gleichzeitig ist ihm die Zahl der vom jeweiligen Organ vertretenen ArbeitnehmerInnen bekanntzugeben.
 - Der Einberufer hat dann die Versammlung der Zentralbetriebsratsvorsitzenden im Konzern einzuberufen. Bei dieser Versammlung obliegt dem Einberufer die Leitung und er hat dort die Sammlung der erforderlichen Beschlüsse der Körperschaften sowie die Ermittlung der sonstigen für die Beschlussfassung entscheidenden Umstände (ArbeitnehmerInnenzahlen, Beschlusserfordernisse) vorzunehmen.
 - Sodann hat die Versammlung der Zentralbetriebsratsvorsitzenden durch Beschluss festzustellen, dass nach den Ermittlungen die erforderlichen Zustimmungsbeschlüsse vorliegen und die Konzernvertretung errichtet ist.

2 Die Konzernvertretung

- Soweit dies erforderlich ist, sind die Leitungen der Konzernunternehmen verpflichtet, die notwendigen Auskünfte (z. B. Anzahl der Unternehmen im Konzern, ArbeitnehmerInnenzahlen) zu geben.
- Ist der **Errichtungsbeschluss** gefasst, so hat die Versammlung der Zentralbetriebsratsvorsitzenden auch die **Zahl der** aus den einzelnen Unternehmen **Delegierten und Ersatzdelegierten** durch Beschluss festzustellen. Der Einberufer hat dann einen Termin festzusetzen, bis zu dem ihm die Vorsitzenden der Zentralbetriebsräte (Betriebsausschüsse, Betriebsräte) die Delegierten bzw. Ersatzdelegierten unter Angabe des Familien- und Vornamens, des Geburtsdatums und des Zentralbetriebsrates (Betriebsausschusses, Betriebsrates), dem sie angehören, schriftlich bekanntzugeben haben.

Errichtung und Entsendung im schriftlichen Verfahren

Die Beschlussfassung über die Errichtung der Konzernvertretung sowie über die Zahl der Delegierten und die Festsetzung des Termins für die Bekanntgabe der Delegierten kann auch in einem schriftlichen Verfahren erfolgen:

- » Dieses schriftliche Verfahren **kann** ebenso wie das Verfahren in der Versammlung der Zentralbetriebsratsvorsitzenden **von jedem Zentralbetriebsratsvorsitzenden im Konzern eingeleitet** und durchgeführt werden.
- » Der Einberufer hat die Vorsitzenden der Zentralbetriebsräte aufzufordern, Beschlüsse über die Errichtung der Konzernvertretung zu fassen.
- » Die jeweiligen Zentralbetriebsratsvorsitzenden haben dem Einberufer sodann die Ergebnisse dieser Beschlüsse ihrer Körperschaft sowie die Zahl der von ihnen jeweils vertretenen ArbeitnehmerInnen schriftlich mitzuteilen.
- » Der Einberufer ermittelt dann anhand der ArbeitnehmerInnenzahlen, der Zahl der bestehenden Körperschaften und der Zahl der Zustimmungsbeschlüsse, ob die erforderliche Zustimmung zur Errichtung der Konzernvertretung vorliegt.
- » Diese Feststellung muss im schriftlichen Verfahren aufgrund von **nachprüf- baren, schriftlich niedergelegten Ermittlungen** getroffen werden.

- » Sodann hat der Einberufer schriftlich und nachprüfbar die Zahl der Delegierten und Ersatzdelegierten festzustellen und einen Termin für deren Bekanntgabe festzusetzen.
- » Daraufhin hat der Einberufer jedem im Konzern errichteten Zentralbetriebsrat mitzuteilen, ob ausreichende Zustimmungsbeschlüsse vorliegen und gegebenenfalls, wieviele Delegierte und Ersatzdelegierte bis zu welchem Termin von der Körperschaft bekanntzugeben sind.
- » **Werden nicht binnen 14 Tagen** ab Zugang dieser Mitteilung des Einberufers von einem Zentralbetriebsrat im Konzern **begründete Einwendungen** gegen die Mitteilung erhoben, so **gilt die Konzernvertretung als errichtet** und die Zahl der Delegierten als festgestellt.
- » Ist diese Frist verstrichen, so hat der Einberufer die Zentralbetriebsräte über das endgültige Zustandekommen der Beschlüsse zu informieren.
- » Nach diesem Zeitpunkt sind dann die Delegierten und Ersatzdelegierten bekanntzugeben.

Anfechtung der Errichtung

Sowohl die Errichtung der Konzernvertretung als auch der Beschluss über die Zahl der Delegierten und Ersatzdelegierten kann **binnen eines Monats nach der Konstituierung** der Konzernvertretung durch **Klage beim Arbeits- und Sozialgericht** angefochten werden.

Anfechtungsberechtigt sind:

- » jeder im Konzern errichtete Zentralbetriebsrat (Teilkonzernvertretung, Betriebsausschuss, Betriebsrat);
- » hinsichtlich des Delegierungsbeschlusses jede im jeweiligen Organ vertretene wahlwerbende Gruppe;
- » jedes von der Errichtung betroffene Konzernunternehmen.

Ein **Anfechtungsgrund** liegt insbesondere dann vor, wenn

- » im Zeitpunkt der Errichtung der Konzernvertretung kein Konzern vorgelegen ist;

2 Die Konzernvertretung

- » die für die Errichtung erforderliche Zustimmung nicht oder nur wegen unrichtiger Ermittlung der ArbeitnehmerInnenzahlen erreicht wurde;
- » die Zahl der Delegierten und Ersatzdelegierten unrichtig beschlossen wurde.

Auch andere Anfechtungsgründe, die ähnlich schwerwiegend sind, sind denkbar. Liegt gar kein Konzern vor, kann ein als „Konzernvertretung“ gewähltes Organ gerichtlich für **nichtig erklärt** werden, wobei hier die Monatsfrist nicht gilt.

Zusammensetzung der Konzernvertretung

Jeder im Konzern errichtete Zentralbetriebsrat hat folgende Anzahl von Delegierten in die Konzernvertretung zu entsenden:

| | |
|---|--------------|
| Für bis zu 500 vertretene ArbeitnehmerInnen | 2 Delegierte |
| 501–1.000 vertretene ArbeitnehmerInnen | 3 Delegierte |
| 1.001–1.500 vertretene ArbeitnehmerInnen | 4 Delegierte |
| 1.501–2.000 vertretene ArbeitnehmerInnen | 5 Delegierte |

Für je weitere 500 ArbeitnehmerInnen je einen weiteren Delegierten.

- » Bruchteile von 500 werden für voll gerechnet. Für die **Ermittlung der Zahl** der vertretenen ArbeitnehmerInnen sind die **Zahlen der** bei den jeweils letzten **Zentralbetriebsratswahlen** im Unternehmen beschäftigten ArbeitnehmerInnen **heranzuziehen**.
- » Für jeden Delegierten ist ein **Ersatzdelegierter** zu bestellen. Falls dies erforderlich erscheint, können auch mehrere Ersatzdelegierte nominiert werden, allerdings unter Festlegung der Reihenfolge der Vertretung.
- » Der Zentralbetriebsrat hat über die Entsendung der Delegierten zu beschließen, wobei er an **Nominierungsvorschläge** der nach dem **d'Hondtschen System** jeweils vorschlagsberechtigten wahlwerbenden Gruppe gebunden ist.
- » Außerdem soll bei der Nominierung und Entsendung auf eine **angemessene Vertretung** der ArbeiterInnen und Angestellten sowie der Arbeitnehmerinnen und der Arbeitnehmer und der einzelnen Betriebe des Unternehmens Bedacht genommen werden.

- » Die **Zusammensetzung der Konzernvertretung** kann sich aber auch **während** laufender **Tätigkeitsdauer ändern**: Auf Vorschlag der nominierungsberechtigten wahlwerbenden Gruppen können einzelne Delegierte wieder abberufen werden. Rückt kein Ersatzdelegierter nach, so hat der jeweilige Zentralbetriebsrat unverzüglich über die Neuentsendung eines Delegierten zu beschließen.
- » Darüber hinaus kann sich die Zusammensetzung der Konzernvertretung durch das **Hinzukommen eines neues Unternehmens** in den Konzern bzw. das **Ausscheiden eines Unternehmens** aus dem Konzern ändern: Kommt ein Unternehmen während der Tätigkeitsdauer der Konzernvertretung neu in den Konzern, so ist der dort errichtete Zentralbetriebsrat berechtigt, eine entsprechende Anzahl von Delegierten (Ersatzdelegierten) in die Konzernvertretung zu entsenden. Das gilt im Übrigen auch, wenn bei der Errichtung der Konzernvertretung ein zum Konzern gehörendes Unternehmen übersehen wurde oder ein Zentralbetriebsrat an der Errichtung der Konzernvertretung nicht teilgenommen hat (§ 88a Abs. 7 ArbVG).

Konstituierung der Konzernvertretung

Der Einberufer der Versammlung der Zentralbetriebsratsvorsitzenden hat die im Zuge der Errichtung bekanntgegebenen Delegierten zur konstituierenden Sitzung der Konzernvertretung einzuladen und diese Sitzung bis zur Wahl des Vorsitzenden der Konzernvertretung zu leiten.

Die Delegierten haben in der konstituierenden Sitzung aus ihrer Mitte mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen einen **Vorsitzenden** und **einen oder mehrere Stellvertreter** der Konzernvertretung **zu wählen**.

Die Wahl ist gültig, wenn zumindest die Hälfte der Delegierten anwesend ist. Sie soll **so rechtzeitig** einberufen werden und erfolgen, dass keine „Vertretungs-

Mit der Konstituierung der Konzernvertretung sind die unbedingt erforderlichen Schritte zur Herstellung der Handlungsfähigkeit dieses Interessenvertretungsorgans getan.

2 Die Konzernvertretung

lücke" entsteht, also nach Ablauf der fünfjährigen Tätigkeitsdauer (§ 88b Abs. 5 ArbVG) das neu gewählte Organ **sofort handlungsfähig** ist.

In der Praxis wird es **empfehlenswert** sein, die **Details der Geschäftsführung** der Konzernvertretung, die Aufgaben bzw. deren Verteilung auf die jeweiligen Organe, die Beschlusserfordernisse, die Anzahl der Sitzungen sowie je nach Größe der Konzernvertretung die Bestellung weiterer handlungsfähiger Organe (Leitungsausschuss, Präsidium) **in einer Geschäftsordnung** zu regeln.

Geschäftsordnung der Konzernvertretung

Die Konzernvertretung kann mit **Zweidrittelmehrheit** ihrer Delegierten eine **Geschäftsordnung beschließen**. In dieser Geschäftsordnung können die **näheren Details der Geschäftsführung der Konzernvertretung** geregelt werden. Beispielfhaft enthält schon das Gesetz und die Betriebsratsgeschäftsordnung (Verordnung, BRGO) bereits einige Bestimmungen für die Geschäftsführung (§ 88b Abs. 4 ArbVG, § 31c BRGO):

- » Die Konzernvertretung ist **mindestens einmal im Jahr** einzuberufen. Darüber hinaus auch, wenn es der Vorsitzende für erforderlich erachtet oder wenn es von mindestens einem Viertel der Delegierten verlangt wird. Die Sitzungen sind **nicht öffentlich**; externe Personen können aber z. B. als Experten oder Auskunftspersonen beigezogen werden.
- » Die Delegierten sind **mindestens eine Woche vor der Sitzung unter Bekanntgabe der Tagesordnung** zu verständigen. Die Konzernvertretung ist **beschlussfähig**, wenn alle Delegierten rechtzeitig verständigt worden sind und mindestens die Hälfte der Delegierten anwesend ist.
- » **Beschlüsse** der Konzernvertretung werden mit **einfacher Mehrheit** der abgegebenen Stimmen gefasst. Die Geschäftsordnung kann aber strengere Erfordernisse festlegen. Bei Stimmengleichheit gibt die Stimme des Vorsitzenden den Ausschlag (**Dirimierungsrecht**). Die Beschlüsse über die **Geschäftsordnung** und über die **vorzeitige Beendigung der Tätigkeitsdauer** der Konzernvertretung bedürfen der **Mehrheit von zwei Dritteln** der Delegierten.

Neben diesen Bestimmungen über die Geschäftsführung kann die Geschäftsordnung weitere Details regeln wie z. B.:

- » die Festlegung strengerer Beschlusserfordernisse;
- » Zeit und Ort der Sitzungen der Konzernvertretung;
- » Regelungen über die Schriftführung;
- » Beiziehung von nicht der Konzernvertretung angehörenden Personen zu Sitzungen;
- » Errichtung, Zusammensetzung und Geschäftsführung eines Leitungsausschusses;
- » Errichtung, Zusammensetzung und Geschäftsführung eines Präsidiums;
- » die Abgrenzung der Aufgabenbereiche zwischen Konzernvertretung, Leitungsausschuss und Präsidium bzw. Vorsitzenden;
- » Berichtspflichten dieser Organe gegenüber der Konzernvertretung;
- » Festlegung von Art und Umfang der Vertretungsbefugnis des Vorsitzenden, der Stellvertreter, des Leitungsausschusses und des Präsidiums.

Dies ist nur eine beispielhafte Aufzählung, die Geschäftsordnung kann ganz auf die Erfordernisse der jeweiligen Konzernvertretung abgestimmt werden.

Besonders hervorzuheben ist die vom Gesetzgeber ausdrücklich erwähnte Möglichkeit, andere Betriebsratsmitglieder, die nicht Mitglieder der Konzernvertretung sind, mit beratender Stimme in jenen Angelegenheiten beizuziehen, die die Interessen der ArbeitnehmerInnen der betreffenden Betriebe berühren. Dies ermöglicht es, die Konzernvertretung als breites Informations- und Beratungsforum für sämtliche Betriebsräte und Betriebsrätinnen im Konzern zu gestalten. Die Geschäftsordnung ist allen im Konzern errichteten Zentralbetriebsräten und allen Konzernunternehmen (Geschäftsleitungen) schriftlich zu übermitteln. Das gilt auch für allfällige Änderungen der Geschäftsordnung.

2 Die Konzernvertretung

Tätigkeitsdauer der Konzernvertretung

Die Tätigkeitsdauer der Konzernvertretung beträgt fünf Jahre ab Konstituierung bzw. ab Ablauf der Tätigkeitsdauer der vorherigen Konzernvertretung, wenn die Konstituierung frühzeitig erfolgt.

- » **Vorzeitig beendet** wird die Tätigkeitsdauer der Konzernvertretung durch die **Auflösung des Konzerns**;
- » durch **Auflösungsbeschlüsse** von zwei Dritteln der Delegierten oder von zwei Dritteln **der im Konzern errichteten Zentralbetriebsratskörperschaften**, die zusammen mehr als die Hälfte der ArbeitnehmerInnen im Konzern repräsentieren;
- » durch **Funktionsunfähigkeit** von so vielen **Zentralbetriebsräten**, dass nicht mehr mehr als die Hälfte der ArbeitnehmerInnen im Konzern repräsentiert ist;
- » wenn das Gericht die Errichtung oder den Beschluss über die **zu entsendenden Delegierten** für **ungültig** erklärt (Klage binnen einen Monats nach Konstituierung).

Die **Mitgliedschaft des einzelnen Delegierten** erlischt, wenn die Tätigkeitsdauer der Konzernvertretung endet oder die Mitgliedschaft zum entsendenden Zentralbetriebsrat erlischt oder der Delegierte zurücktritt bzw. abberufen wird.

Endet die Tätigkeitsdauer der Konzernvertretung regulär, so hat der Vorsitzende spätestens drei Monate vor Ablauf der Tätigkeitsdauer die entsprechenden Vorbereitungen zur Bildung der nächsten Konzernvertretung zu treffen.

Mitteilungen an die Konzernunternehmen

Folgende Daten **müssen** jedem im Konzern bestehenden Unternehmen von der Konzernvertretung **schriftlich** mitgeteilt werden:

- » Errichtung der Konzernvertretung;
- » Konstituierung;
- » Zusammensetzung (auch Änderungen);
- » Organe der Konzernvertretung;
- » Geschäftsordnung (auch Änderungen);
- » Änderungen der Tätigkeitsdauer.

Finanzierung der Konzernvertretung

§ 88b Abs. 9 ArbVG normiert die sinngemäße Anwendung des **§ 72 ArbVG**, der den Betriebsinhaber verpflichtet, dem Betriebsrat die zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlichen Räumlichkeiten, Kanzlei- und Geschäftserfordernisse sowie sonstigen Sacherfordernisse in einer der Größe des Betriebes und den Bedürfnissen des Betriebsrates angemessenen Weise unentgeltlich zur Verfügung zu stellen.

Hinsichtlich der **Geschäftsführungskosten** der Konzernvertretung gilt: Es ist **kein eigener Konzernvertretungsfonds vorgesehen**, vielmehr sind die Geschäftsführungskosten aus den in den Konzernunternehmen bestehenden Betriebsrats- bzw. Zentralbetriebsratsfonds zu decken (§§ 73, 85 ArbVG).

Durch die ArbVG-Novelle 1993 wurde klargestellt, dass sämtliche Sacherfordernisse der Konzernvertretung vom Konzern (d.h. von der Konzernleitung) zur Verfügung zu stellen sind. Darüber hinausgehende Geschäftsführungskosten können für jeden Delegierten vom Betriebsratsfonds oder Zentralbetriebsratsfonds des entsendenden Organs gedeckt werden.

2 Die Konzernvertretung

Freizeitgewährung und Freistellung von Konzernvertretungsmitgliedern

- » Die **gänzliche Freistellung** eines Mitgliedes der Konzernvertretung ist nur dann möglich, **wenn im Konzern mehr als 400 ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind** und eine **Freistellung** von Betriebsratsmitgliedern **in einzelnen Betrieben** oder Unternehmen (wegen Nichterreichens der erforderlichen Zahlengrenzen nach § 117 ArbVG) **nicht möglich** ist.
- » Der Beschluss der Konzernvertretung und der **Freistellungsantrag** des betreffenden Betriebsrates (Zentralbetriebsrates) sind **der Konzernleitung und dem Betriebsinhaber** des Betriebes, in dem das freizustellende Betriebsratsmitglied beschäftigt ist, **zu übermitteln**.

Den Mitgliedern des Betriebsrates ist die zur Erfüllung ihrer Obliegenheiten erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgeltes zu gewähren. Diese allgemeine Vorschrift über die Freizeitgewährung für Betriebsratsaufgaben gilt vollinhaltlich auch für die Aufgabenerfüllung als Delegierte der Konzernvertretung.

SKRIPTEN ÜBERSICHT



| WIRTSCHAFT | |
|--------------|---|
| WI-1 | Einführung in die Volkswirtschaftslehre und Wirtschaftswissenschaften |
| WI-2 | Konjunktur |
| WI-3 | Wachstum |
| WI-4 | Einführung in die Betriebswirtschaftslehre |
| WI-5 | Beschäftigung und Arbeitsmarkt |
| WI-6 | Lohnpolitik und Einkommensverteilung |
| WI-7 | Der öffentliche Sektor (Teil 1) – in Vorbereitung |
| WI-8 | Der öffentliche Sektor (Teil 2) – in Vorbereitung |
| WI-9 | Investition |
| WI-10 | Internationaler Handel und Handelspolitik |
| WI-12 | Steuerpolitik |
| WI-13 | Bilanzanalyse |
| WI-14 | Der Jahresabschluss |
| WI-16 | Standort-, Technologie- und Industriepolitik |

Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.

| POLITIK UND ZEITGESCHICHTE | |
|----------------------------|---|
| PZG-1A | Sozialdemokratie und andere politische Strömungen der ArbeiterInnenbewegung bis 1945 |
| PZG-1B | Sozialdemokratie seit 1945 (in Vorbereitung) |
| PZG-2 | Christliche Soziallehre |
| PZG-4 | Liberalismus/Neoliberalismus |
| PZG-6 | Rechtsextremismus |
| PZG-7 | Faschismus |
| PZG-8 | Staat und Verfassung |
| PZG-9 | Finanzmärkte |
| PZG-10 | Politik, Ökonomie, Recht und Gewerkschaften |
| PZG-11 | Gesellschaft, Staat und Verfassung im neuzeitlichen Europa, insbesondere am Beispiel Englands |
| PZG-12 | Wege in den großen Krieg |
| PZG-15 | Christliche ArbeiterInnenbewegung (in Vorbereitung) |

| SOZIALE KOMPETENZ | | | |
|-------------------|------------------------------|-------------|-----------------------|
| SK-1 | Grundlagen der Kommunikation | SK-5 | Moderation |
| SK-2 | Frei reden | SK-6 | Beraten |
| SK-3 | NLP | SK-8 | Führen im Betriebsrat |
| SK-4 | Konfliktmanagement | SK-9 | Verhandeln |

Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:
www.voegb.at/skripten

3 Der Europäische Betriebsrat

Die EU-Richtlinie und deren Umsetzung ins österreichische Recht

Rechtliche Grundlage für den Europäischen Betriebsrat (EBR) ist die Richtlinie 94/45/EG vom 22. September 1994. Diese wurde vor einigen Jahren überarbeitet und am 6. Mai 2009 als Neufassung mit der Bezeichnung Richtlinie 2009/38/EG auf europäischer Ebene beschlossen. Die Umsetzung in Österreich erfolgte im ArbVG als V. Teil (§§ 171 ff) unter der Bezeichnung Europäische Betriebsverfassung.

Dies bedeutet aber auch, dass die ArbeitnehmerInnenvertreter bei den Verhandlungen mit der Konzernleitung darauf Bedacht nehmen sollten, keine Vereinbarung abzuschließen, die geringere Mitwirkungsmöglichkeiten als die Auffangregelungen vorsieht, da eine solche Vereinbarung jedenfalls gültig wäre und die Mindeststandards dann nicht greifen.

Erfasste Unternehmen bzw. Konzerne

Hat ein Unternehmen mindestens 1.000 ArbeitnehmerInnen in den Mitgliedstaaten und davon jeweils mindestens 150 ArbeitnehmerInnen in mindestens zwei Mitgliedstaaten, so ist ein EBR zu errichten („gemeinschaftsweit operierendes Unternehmen“). Diese Mindestvoraussetzung wäre also etwa bei einem Unternehmen mit 850 ArbeitnehmerInnen in einem EWR-Staat und 150 in einem anderen erfüllt.

Das Konzept der Richtlinie sieht vor, dass zwischen den ArbeitnehmerInnenvertretern und der Konzernleitung weitgehend frei von inhaltlichen Vorgaben eine dem Konzern entsprechende Vereinbarung über Errichtung und Kompetenzen des EBR geschaffen wird. Lediglich für den Fall der Nichteinigung bzw. der mangelnden Verhandlungsbereitschaft der Konzernleitung sind konkrete gesetzliche Vorgaben (Auffangregelungen) für den EBR vorgesehen.

Die EU-Richtlinie und deren Umsetzung ins österreichische Recht 3.1

Das Gleiche gilt für „gemeinschaftsweit operierende Unternehmensgruppen“, sofern diese mindestens 1.000 ArbeitnehmerInnen in den Mitgliedstaaten beschäftigen und mindestens zwei Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten mit jeweils 150 ArbeitnehmerInnen umfassen.



Beispiel:

Ein Konzern besteht aus Unternehmen in vier EU-/EWR-Staaten mit folgender ArbeitnehmerInnenverteilung: 600+200+ 100+ 100; hier zählen auch die Konzernunternehmen mit weniger als 150 ArbeitnehmerInnen für die Mindestgesamtzahl, gleichzeitig wird die Schwelle von mindestens 150 ArbeitnehmerInnen in mindestens zwei Staaten erreicht.

Anzuwendendes Recht: Die Bestimmungen des V. Teils des ArbVG gelten nur für jene Unternehmen und Unternehmensgruppen, deren „**zentrale Leitung**“ (Geschäftsleitung des Unternehmens oder des herrschenden Unternehmens) **in Österreich** liegt. Entscheidend ist der tatsächliche Sitz der zentralen Leitung und nicht der satzungsmäßige. Für Unternehmen oder Konzerne, deren zentrale Leitung in einem anderen EU-/EWR-Staat liegt, kommen die Rechtsvorschriften des betreffenden Landes über die Europäische Betriebsverfassung zur Anwendung.

In diesem Fall ist aber trotzdem das ArbVG für die österreichischen ArbeitnehmerInnen bzw. ArbeitnehmerInnenvertreter anzuwenden bezüglich:

- » Berechnung der Anzahl der in Österreich beschäftigten ArbeitnehmerInnen;
- » Informations- und Weiterleitungspflichten der örtlichen Unternehmensleitung in Österreich;
- » Beginn und Ende der Mitgliedschaft der österreichischen Mitglieder des Besonderen Verhandlungsgremiums und des Europäischen Betriebsrats;
- » persönliche Rechte und Pflichten der österreichischen Mitglieder des Besonderen Verhandlungsgremiums und des Europäischen Betriebsrats (Ehrenamt, Weisungsfreiheit, Verschwiegenheitspflicht, Beschränkungs- und Benachteiligungsverbot, Freizeitgewährung, Bildungsfreistellung, Kündigungs- und Entlassungsschutz; § 172 ArbVG).

3 Der Europäische Betriebsrat

Als „**Unternehmensgruppe**“ wird eine Gruppe bezeichnet, die aus einem herrschenden und den von diesem abhängigen Unternehmen besteht.

Als „**herrschendes Unternehmen**“ gilt ein Unternehmen, das z. B. aufgrund von Eigentum, finanzieller Beteiligung oder sonstigen Bestimmungen, die die Tätigkeit des Unternehmens regeln (z. B. Unternehmensverträge), einen beherrschenden Einfluss auf ein anderes Unternehmen ausüben kann. Diese Beherrschungsmöglichkeit wird – bis zum Beweis des Gegenteils – angenommen, wenn ein Unternehmen direkt oder indirekt

- » mehr als die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans des anderen Unternehmens bestellen kann;
- » über die Mehrheit der mit den Anteilen am Unternehmen verbundenen Stimmrechte verfügt oder
- » mehrheitlich an einem anderen Unternehmen beteiligt ist (§ 176 ArbVG).

Für die Errichtung eines EBR ist nicht Voraussetzung, dass sich die Konzernleitung selbst innerhalb der EU befindet. Vielmehr kann ein EBR auch gegründet werden, wenn sich die **zentrale Leitung einer Unternehmensgruppe** oder eines Unternehmens **außerhalb der EU** befindet, aber dennoch die oben dargestellten Voraussetzungen (ArbeitnehmerInnenzahlen, mindestens zwei Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten) erfüllt sind.

Als **zentrale Leitung** ist dann ein von dieser **benannter Vertreter innerhalb der EU** oder in Ermangelung eines solchen **die Leitung des Betriebes oder Unternehmens mit der höchsten Beschäftigtenanzahl in der EU** anzusehen.

Für die Berechnung der erforderlichen ArbeitnehmerInnenzahlen zur Errichtung des Euro-Betriebsrates ist die Zahl der im Durchschnitt während der letzten zwei Jahre beschäftigten ArbeitnehmerInnen heranzuziehen.

Die EU-Richtlinie und deren Umsetzung ins österreichische Recht 3.1

Errichtung des Europäischen Betriebsrats

Grundsätzlich kann zwischen den Verhandlungspartnern eine auf die Bedürfnisse des konkreten Konzerns abgestimmte **Vereinbarung über die Rechte und Kompetenzen des EBR** getroffen werden.

Initiativrecht

Die Initiative zur Errichtung eines EBR kann entweder

- » von der zentralen Leitung oder
- » durch schriftlichen Antrag von mindestens 100 ArbeitnehmerInnen oder ihrer VertreterInnen (Betriebsräte) aus mindestens zwei Betrieben oder Unternehmen in mindestens zwei Mitgliedstaaten ergriffen werden.

Besonderes Verhandlungsgremium

Wurde die Initiative zur Errichtung eines EBR ergriffen, so ist nach folgenden Kriterien ein sogenanntes **besonderes Verhandlungsgremium** (BVG) einzusetzen.

Für jeden Anteil an in einem Mitgliedstaat beschäftigten ArbeitnehmerInnen, der 10 % der Gesamtzahl der in allen Mitgliedstaaten beschäftigten ArbeitnehmerInnen des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe oder einen Bruchteil davon beträgt, ist ein Mitglied aus diesem Mitgliedstaat in das besondere Verhandlungsgremium zu entsenden (§ 178 Abs. 1 ArbVG).

Die Stärke des EBR wird also vom konkreten Verhandlungsergebnis zwischen Konzernleitung und dem aus Betriebsräten aus den verschiedenen Unternehmen zusammengesetzten Verhandlungsgremium abhängen. Zunächst ist festzuhalten, dass die zentrale Leitung der Unternehmensgruppe dafür verantwortlich ist, dass die Voraussetzungen geschaffen und die Informationen und Mittel bereitgestellt werden, damit ein EBR eingesetzt werden kann.

3 Der Europäische Betriebsrat



Beispiel:

In Spanien sind 38 % der ArbeitnehmerInnen der Unternehmensgruppe beschäftigt, in Portugal 22 %, in Holland 16, in Frankreich 12, in Deutschland 11 und in Österreich 1 %. Spanien entsendet folglich 4 Mitglieder, Portugal 3, Holland, Frankreich und Deutschland je 2 Mitglieder und Österreich ein Mitglied.

- » *Das Verfahren zur Auswahl der Mitglieder des BVG richtet sich nach den Regelungen, die in dem Mitgliedstaat gelten, aus dem das Mitglied kommt.*
- » *Zusätzlich können den Verhandlungen ArbeitnehmerInnenvertreter aus Nichtmitgliedstaaten beigezogen werden, sofern zentrale Leitung und BVG dies vereinbaren.*

Entsendung der österreichischen Vertreter ins BVG (§§ 179,180 ArbVG)

Die österreichischen Vertreter im BVG werden durch Entsendungsbeschluss des jeweils höchsten im Betrieb oder Unternehmen errichteten Organs der Arbeitnehmerschaft (Betriebsrat, Betriebsausschuss, Zentralbetriebsrat, Konzernvertretung) aus dem Kreis der Betriebsratsmitglieder ernannt. Anstelle eines Betriebsratsmitgliedes kann auch ein/e FunktionärIn oder ArbeitnehmerIn der jeweils zuständigen freiwilligen oder gesetzlichen Interessenvertretung entsandt werden.

In **Betrieben** erfolgt die Entsendung durch Beschluss des Betriebsausschusses. Besteht kein Betriebsausschuss, nimmt diese Aufgabe der Betriebsrat wahr.

Bestehen mehrere Betriebe, die nicht zum selben Unternehmen im Inland gehören, so erfolgt die Entsendung über Beschluss einer Versammlung der Mitglieder der in diesen Betrieben errichteten Betriebsräte (Betriebsausschüsse).

In **Unternehmen** erfolgt die Entsendung durch Beschluss des Zentralbetriebsrates; ist ein Zentralbetriebsrat nicht errichtet, entscheidet die Versammlung der Mitglieder der in den Betrieben errichteten Betriebsräte (Betriebsausschüsse).

Bestehen mehrere Unternehmen im Inland und somit mehrere Zentralbetriebsräte, entscheidet eine Versammlung der in den Unternehmen errichteten Zentralbetriebsräte. Besteht neben einem oder mehreren Zentralbetriebsräten noch

Die EU-Richtlinie und deren Umsetzung ins österreichische Recht 3.1

mindestens ein in keinem Zentralbetriebsrat vertretener Betriebsausschuss (Betriebsrat), werden diese Betriebsratsvorsitzenden und ihre StellvertreterInnen zur Versammlung der Zentralbetriebsratsmitglieder beigezogen und gelten insoweit als Zentralbetriebsratsmitglieder.

In **Unternehmensgruppen** sind die österreichischen Mitglieder des BVG durch Beschluss der Konzernvertretung zu ernennen. Ist eine Konzernvertretung nicht errichtet, so ist sinngemäß das o. a. in einem Unternehmen in Frage kommende Entsendungsverfahren anzuwenden. Existiert neben der Konzernvertretung noch ein von ihr nicht vertretener Zentralbetriebsrat (Betriebsrat, Betriebsausschuss) sind die ZBR-/BR-Vorsitzenden und ihre StellvertreterInnen beizuziehen und gelten insoweit als Konzernvertretungsmitglieder.

Wenn in keinem österreichischen Betrieb des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe ein Betriebsrat errichtet ist, erfolgt die Entsendung durch die zuständige gesetzliche Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen, also die Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK) des jeweiligen Bundeslandes.

Die **Bekanntgabe** der benannten Mitglieder hat unverzüglich an die zentrale Leitung und die örtlichen Unternehmensleitungen zu erfolgen. Dann hat die zentrale Leitung die Mitglieder des BVG unverzüglich zur dessen konstituierenden Sitzung einzuladen (§ 181 Abs. 1 ArbVG). Innerhalb des BVG werden die **Beschlüsse** grundsätzlich **mit einfacher Mehrheit** gefasst.

Für die Beschlussfähigkeit ist die Anwesenheit von mindestens der Hälfte der Mitglieder erforderlich (§ 183 ArbVG).

Verhandlungen

- » Nach der konstituierenden Sitzung des BVG hat die zentrale Leitung eine Sitzung mit dem BVG einzuberufen, um eine Vereinbarung zur Errichtung des Euro-Betriebsrates zu verhandeln. Die zentrale Leitung hat weiters die Zusammensetzung des BVG und den Beginn der Verhandlungen den zuständigen europäischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden sowie der zuständigen AK unverzüglich nach der Einberufung der Sitzung mitzuteilen.
- » Das BVG kann sich bei diesen Verhandlungen durch **Sachverständige** unterstützen lassen.

3 Der Europäische Betriebsrat

- » Die **Sacherfordernisse** des BVG sind von der zentralen Leitung unentgeltlich zur Verfügung zu stellen. Die **Kosten** für die Verhandlungen sind von der zentralen Leitung zu tragen. Dies umfasst auch die Kosten für jedenfalls einen Sachverständigen (§ 186 ArbVG).

Verhandlungsergebnisse

a) Abschluss einer Vereinbarung

Diese schriftliche Vereinbarung hat jedenfalls zu regeln (§ 189 ArbVG):

- » Geltungsbereich (erfasste Betriebe und Unternehmen);
- » Zusammensetzung (Anzahl der Mitglieder, Sitzverteilung, Mandatsdauer, Auswirkungen von Änderungen der Zahl der Beschäftigten);
- » Befugnisse, das Unterrichts- und Anhörungsverfahren des EBR und Modalitäten der Abstimmung mit den Arbeitnehmervertretungen auf nationaler Ebene;
- » Ort, Häufigkeit und Dauer der Sitzungen des EBR;
- » die für den EBR bereitzustellenden finanziellen und materiellen Mittel und Datum des Inkrafttretens, Laufzeit, Modalitäten für Änderung oder Kündigung der Vereinbarung und Fälle, in denen eine Neuaushandlung erfolgt und das dabei anzuwendende Verfahren.

Sollte ein engerer Ausschuss des EBR eingerichtet werden, so sollten auch dessen Zusammensetzung, Bestellung, Befugnisse und die Sitzungsmodalitäten festgelegt werden.

- » **Grundsätzlich sind dabei die Verhandlungspartner an keine inhaltlichen Vorgaben gebunden, können also eine auf die jeweiligen Bedürfnisse des konkreten Konzerns zugeschnittene Vereinbarung treffen.**

Grundsätzlich ist es Aufgabe des BVG, mit der zentralen Leitung eine schriftliche Vereinbarung über den Europäischen Betriebsrat zu treffen.

Die EU-Richtlinie und deren Umsetzung ins österreichische Recht 3.1

fen. In der Praxis bilden die Auffangregelungen jedoch die Richtschnur für die Verhandlungen, da diese bei einem Scheitern der Verhandlungen zur Anwendung kommen würden. Die Auffangregelungen sind also dann **relevant, wenn es nicht zu einer einvernehmlichen Vereinbarung** zwischen zentraler Leitung und dem BVG **kommt** oder sich die Verhandlungspartner auf die Anwendung dieser gesetzlichen Regelungen einigen.

Neben der Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats wäre auch die Vereinbarung über ein anderes Mitbestimmungsmodell, nämlich ein bloßes Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der ArbeitnehmerInnen, möglich (§ 190 ArbVG). Das dabei zugrunde liegende Konzept ist aber aus Sicht der Mitbestimmung von geringerer Qualität und hatte bisher auch noch kaum praktische Relevanz.

b) Scheitern der Verhandlungen

Verweigert die zentrale Leitung die Aufnahme von Verhandlungen binnen 6 Monaten nach dem ersten Antrag oder kommt binnen 3 Jahren nach dem entsprechenden Antrag keine Vereinbarung zustande und hat das BVG auch nicht auf die Errichtung eines EBR verzichtet, so kommen die Auffangregelungen zur Anwendung (siehe nächste Seite).

c) Verzicht auf den Europäischen Betriebsrat

Das BVG kann mit mindestens zwei Dritteln der Stimmen beschließen, erst gar keine Verhandlungen zur Errichtung eines EBR zu eröffnen oder die bereits eröffneten Verhandlungen zu beenden.

- » In diesem Fall kommen die Auffangregelungen **nicht** zur Anwendung und der Beschluss bedeutet somit einen Verzicht auf die internationale Mitbestimmung.
- » Ein **neuer Antrag** auf Einberufung eines BVG kann dann grundsätzlich **frühestens erst wieder zwei Jahre nach** einem solchen **Beschluss** gestellt werden.

3 Der Europäische Betriebsrat

Die Auffangregelungen für den Europäischen Betriebsrat

Die Auffangregelungen kommen zur Anwendung, **wenn** entweder

- » die zentrale Leitung und das BVG dies vereinbaren oder
- » die zentrale Leitung die Aufnahme von Verhandlungen binnen 6 Monaten nach dem ersten Antrag verweigert oder
- » binnen 3 Jahren nach dem ersten Antrag keine Vereinbarung zustande kommt und auch kein Verzichtbeschluss gefasst wird.

Das ArbVG regelt die Auffangregelungen in den §§ 191 ff unter der Bezeichnung Europäischer Betriebsrat kraft Gesetzes.

Zusammensetzung des EBR kraft Gesetzes

Der EBR kraft Gesetzes setzt sich wie das BVG zusammen. D.h. für jeden Anteil an in einem Mitgliedstaat beschäftigten ArbeitnehmerInnen, der 10 % der Gesamtzahl der in allen Mitgliedstaaten beschäftigten ArbeitnehmerInnen des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe oder einen Bruchteil davon beträgt, ist ein Mitglied aus diesem Mitgliedstaat in das besondere Verhandlungsgremium zu entsenden (§ 192 ArbVG).

Auch die Entsendung der österreichischen Mitglieder in den EBR kraft Gesetzes erfolgt nach denselben Grundsätzen wie die Entsendung in das BVG, mit der Einschränkung, dass ausschließlich aus dem Kreis der Betriebsratsmitglieder nominiert werden kann (§ 193 ArbVG).

Konstituierung des Europäischen Betriebsrates kraft Gesetzes

Die zentrale Leitung hat unverzüglich nach der Bekanntgabe der Mitglieder des EBR kraft Gesetzes eine konstituierende Sitzung einzuberufen. In dieser Sitzung sind ein Vorsitzender und ein oder mehrere Stellvertreter zu wählen.

Weiters ist ein engerer Ausschuss zu wählen. Dieser darf aus einem Vorsitzenden und höchstens vier weiteren Mitgliedern bestehen.

Der EBR kraft Gesetzes hat mit Mehrheit der Stimmen der Mitglieder eine Geschäftsordnung zu beschließen.

Die EU-Richtlinie und deren Umsetzung ins österreichische Recht 3.1

Befugnisse des Europäischen Betriebsrates kraft Gesetzes

Der EBR kraft Gesetzes hat das Recht, über Angelegenheiten, die die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der ArbeitnehmerInnen mindestens zweier zum Unternehmen gehörender Betriebe oder mindestens zweier zur Unternehmensgruppe gehörender Unternehmen in verschiedenen Mitgliedstaaten betreffen, **unterrichtet und angehört** zu werden (§ 198 Abs. 1 ArbVG)

Er hat das Recht, auf Basis eines von der zentralen Leitung vorgelegten Berichtes über die Entwicklung der Geschäftslage und die Perspektiven der Unternehmensgruppe (des Unternehmens) einmal jährlich zum Zweck der Unterrichtung und Anhörung zusammenzutreten. Er hat das Recht, vor und nach jeder Sitzung mit der zentralen Leitung zu einer Sitzung zusammenzutreten.

Die im Zusammenhang mit der Tätigkeit des EBR kraft Gesetzes und des engeren Ausschusses anfallenden Kosten sind von der zentralen Leitung zu tragen (§ 197 ArbVG).

Die Unterrichtung bezieht sich insbesondere auf die Struktur, die wirtschaftliche und finanzielle Situation sowie die voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe. Die Unterrichtung und Anhörung bezieht sich insbesondere auf die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung, auf die Investitionen, auf grundlegende Änderungen der Organisation, auf die Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren, auf Verlagerungen der Produktion, auf Fusionen, Verkleinerungen oder Schließungen von Unternehmen, Betrieben oder wichtigen Teilen davon und auf Massenentlassungen (§ 199 Abs. 2 ArbVG).

Die **Anhörung** hat zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung zu erfolgen, die es den ArbeitnehmerInnenvertretern auf der Grundlage der erhaltenen Informationen ermöglicht, unbeschadet der Zuständigkeit der Unternehmensleitung innerhalb einer angemessenen Frist zu den vorgeschlagenen Maßnahmen eine Stellungnahme abzugeben und eine mit Gründen versehene Antwort auf ihre Stellungnahme zu erhalten (§ 199 Abs. 3 ArbVG).

3 Der Europäische Betriebsrat

Befugnisse des engeren Ausschusses

Treten **außergewöhnliche Umstände** ein, die erhebliche Auswirkungen auf die Beschäftigten haben, hat der engere Ausschuss das Recht, **ehestmöglich** darüber **unterrichtet** zu werden. Er hat das Recht, mit den **geeignetsten Leitungsebenen** zusammenzutreten, um dazu hinsichtlich der Maßnahmen unterrichtet und angehört zu werden (§ 200 ArbVG).

Strukturänderungen

Seit der Neufassung der EBR-Richtlinie gibt es eine klare Regelung für den Fall wesentlicher Änderungen der Struktur des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe. Relevant sind diese für den Fall, dass in der Vereinbarung über den EBR keine entsprechenden Regelungen getroffen wurden oder – insbesondere im Fall der Verschmelzung von Unternehmen – Widersprüche zwischen zwei oder mehreren geltenden Vereinbarungen bestehen.

Kommt es zu wesentlichen Strukturänderungen, so hat die zentrale Leitung von sich aus oder auf schriftlichen Antrag von mindestens 100 ArbeitnehmerInnen oder ihrer VertreterInnen in mindestens zwei Betrieben oder Unternehmen in mindestens zwei Mitgliedstaaten Verhandlungen zum Abschluss einer Vereinbarung aufzunehmen. Wenn die Verhandlungen scheitern, finden grundsätzlich die Bestimmungen über den EBR kraft Gesetzes Anwendung (§ 203a ArbVG).

Rechtsstellung der ArbeitnehmervertreterInnen

Die Mandatsausübung der österreichischen ArbeitnehmervertreterInnen, die dem besonderen Verhandlungsgremium oder dem Europäischen Betriebsrat oder dem EBR kraft Gesetzes angehören oder die an einem Unterrichts- und Anhörungsverfahren mitwirken, erfolgt gemäß § 205 ArbVG innerhalb nachstehender Rahmenbedingungen:

- » die Mandatsausübung geschieht ehrenamtlich (§ 115 Abs. 1 erster Satz ArbVG);
- » die Mitglieder sind bei der Mandatsausübung an keinerlei Weisungen gebunden (§ 115 Abs. 2 erster Satz ArbVG);

Die EU-Richtlinie und deren Umsetzung ins österreichische Recht 3.1

- » die Mitglieder dürfen in ihrer Mandatsausübung nicht beschränkt und hinsichtlich ihres Entgeltes und Aufstiegsmöglichkeiten nicht benachteiligt werden (§ 115 Abs. 3 ArbVG);
- » den Mitgliedern ist die zur Erfüllung ihrer Obliegenheiten erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgeltes zu gewähren (§ 116 ArbVG);
- » auf die Mitglieder finden die Vorschriften über den Kündigungs- und Entlassungsschutz des Arbeitsverfassungsgesetzes Anwendung (§ 120 bis 122 ArbVG).

Jedes österreichische Mitglied des BVG sowie des EBR hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung zur Teilnahme an den für die Wahrnehmung seiner Vertretungsaufgaben in einem internationalen Umfeld erforderlichen Schulungs- und Bildungsveranstaltungen unter Fortzahlung des Entgeltes.

Verschwiegenheitspflicht und Unterrichtung der örtlichen ArbeitnehmervertreterInnen

Die Mitglieder des EBR haben die ArbeitnehmervertreterInnen der Betriebe bzw. Unternehmen oder – in Ermangelung solcher VertreterInnen – die Belegschaft insgesamt über Inhalt und Ergebnisse der Unterrichtung und Anhörung zu informieren. Die zur Erfüllung dieser Aufgaben erforderlichen Mittel sind dem EBR von der zentralen Leitung zur Verfügung zu stellen. Dem EBR ist nach Unterrichtung der örtlichen Betriebs- bzw. Unternehmensleitung Zutritt zu den Betrieben bzw. Unternehmen zu gewähren (§ 203 ArbVG).

Auf die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums, die Mitglieder des EBR, die Mitwirkenden bei einem Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren und die sie unterstützenden Sachverständigen findet die Verschwiegenheitspflicht gemäß § 115 Abs. 4 ArbVG Anwendung, wonach sie verpflichtet sind, über alle in Ausübung ihres Amtes bekannt gewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse Stillschweigen zu bewahren. Diese Pflicht besteht auch nach Ablauf des Mandates weiter (§ 204 Abs. 1 ArbVG)

Diese Verschwiegenheitspflicht gilt jedoch nicht gegenüber den örtlichen ArbeitnehmerInnenvertretern, wenn diese aufgrund der Vereinbarung oder auf-

3 Der Europäische Betriebsrat

grund des § 203 ArbVG (siehe oben) über den Inhalt der Unterrichtung und die Ergebnisse der Anhörung zu unterrichten sind (§ 204 Abs. 2 ArbVG).

Was passiert mit den bereits bestehenden Europäischen Betriebsräten?


Kompliziert und komplex sind die Regelungen zu bereits bestehenden Vereinbarungen (§ 206 ArbVG). Es handelt sich dabei um


- » Vereinbarungen, die vor Einführung der Regelungen zum EBR (22. 9. 1996) bestanden haben;
- » Vereinbarungen, die vor der Ausdehnung der Richtlinie bzw. deren Umsetzung in nationales Recht (15.12.1999) auf das Vereinigte Königreich bestanden haben und Unternehmen bzw. Unternehmensgruppen betreffen, die erst durch diese Ausdehnung in den Anwendungsbereich der §§ 171 ArbVG (Europäische Betriebsverfassung) gefallen sind und
- » Vereinbarungen, die zwischen dem 5. 6. 2009 und dem 5. 6. 2011 (Umsetzungsfrist für die Neufassung der Richtlinie) abgeschlossen oder überarbeitet wurden.


Grundsätzlich sollen diese Vereinbarungen bestehen bleiben bzw. soll die Richtlinie bzw. deren Neufassung kein Grund sein, der jedenfalls eine Neuverhandlung der Vereinbarung erforderlich macht.

SKRIPTEN ÜBERSICHT



| SOZIALRECHT | |  |
|---|---|---|
| SR-1 | Grundbegriffe des Sozialrechts | |
| SR-2 | Sozialpolitik im internationalen Vergleich | |
| SR-3 | Sozialversicherung – Beitragsrecht | |
| SR-4 | Pensionsversicherung I: Allgemeiner Teil | |
| SR-5 | Pensionsversicherung II: Leistungsrecht | |
| SR-6 | Pensionsversicherung III: Pensionshöhe | |
| SR-7 | Krankenversicherung I: Allgemeiner Teil | |
| SR-8 | Krankenversicherung II: Leistungsrecht | |
| SR-9 | Unfallversicherung | |
| SR-10 | Arbeitslosenversicherung I: Allgemeiner Teil | |
| SR-11 | Arbeitslosenversicherung II: Leistungsrecht | |
| SR-12 | Insolvenz-Entgeltssicherung | |
| SR-13 | Finanzierung des Sozialstaates | |
| SR-14 | Pflege und Betreuung | |
| Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert. | | |

| ARBEITSRECHT | |  |
|--------------|---|--|
| AR-1 | Kollektive Rechtsgestaltung | |
| AR-2A | Betriebliche Interessenvertretung | |
| AR-2B | Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates | |
| AR-2C | Rechtstellung des Betriebsrates | |
| AR-3 | Arbeitsvertrag | |
| AR-4 | Arbeitszeit | |
| AR-5 | Urlaubsrecht | |
| AR-6 | Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall | |
| AR-7 | Gleichbehandlung im Arbeitsrecht | |
| AR-8A | ArbeitnehmerInnenschutz I: Überbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz | |
| AR-8B | ArbeitnehmerInnenschutz II: Innerbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz | |
| AR-9 | Beendigung des Arbeitsverhältnisses | |
| AR-10 | Arbeitskräfteüberlassung | |
| AR-11 | Betriebsvereinbarung | |
| AR-12 | Lohn(Gehalts)exekution | |
| AR-13 | Berufsausbildung | |
| AR-14 | Wichtiges aus dem Angestelltenrecht | |
| AR-15 | Betriebspensionsrecht I | |
| AR-16 | Betriebspensionsrecht II | |
| AR-18 | Abfertigung neu | |
| AR-19 | Betriebsrat – Personalvertretung Rechte und Pflichten | |
| AR-21 | Atypische Beschäftigung | |
| AR-22 | Die Behindertenvertrauenspersonen | |

| GEWERKSCHAFTSKUNDE | |  |
|--------------------|---|--|
| GK-1 | Was sind Gewerkschaften? Struktur und Aufbau der österreichischen Gewerkschaftsbewegung | GK-4 Statuten und Geschäftsordnung des ÖGB |
| GK-2 | Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von den Anfängen bis 1945 | GK-5 Vom 1. bis zum 18. Bundeskongress |
| GK-3 | Die Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von 1945 bis heute | GK-7 Die Kammern für Arbeiter und Angestellte |
| | | GK-8 Die sozialpolitischen Errungenschaften des ÖGB |

Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:
www.voegb.at/skripten

4 Mitbestimmung in der Europäischen Gesellschaft (SE)

Mit Inkrafttreten der EU-Verordnung Nr. 2157/2002 über das Statut der Europäischen (Aktien-)Gesellschaft („Societas Europaea“ – SE) und Umsetzung der Richtlinie zur Ergänzung des Statuts hinsichtlich der Beteiligung der ArbeitnehmerInnen (RL 2001/86/EG) per 8. 10. 2004 wurde eine **neue „supranationale“ Gesellschaftsform** in der EU ermöglicht, die einer neuartigen Gestaltung der Arbeitnehmermitbestimmung bedurfte.

Am ehesten sind die Mitbestimmungsregelungen der Europäischen Gesellschaft an das System des Europäischen Betriebsrats (EBR) angelehnt (siehe 2. Teil). Die gängige Bezeichnung für den länderübergreifenden Betriebsrat in der Europäischen Gesellschaft ist jedoch nicht EBR, sondern SE-Betriebsrat. Insofern ist es auch verständlich, dass das **Bestehen eines SE-Betriebsrats einen EBR ausschließt. Ein SE-Betriebsrat und ein EBR parallel im gleichen Unternehmen mit im Wesentlichen gleichen Befugnissen wäre ja nicht sinnvoll.**

Ein EBR in einer Europäischen Gesellschaft ist daher nur in zwei Fällen möglich:

- » Erstens, wenn das besondere Verhandlungsgremium (BVG) der Europäischen Gesellschaft mittels Beschluss auf die SE-Mitbestimmung verzichtet. In diesem Fall wäre die Mitbestimmung im Aufsichts- oder Verwaltungsrat der SE ausgeschlossen. Es könnte nur ein EBR als länderübergreifende Beteiligung der ArbeitnehmerInnen an der Gesellschaft eingerichtet werden.
- » Der zweite Fall, wo sich EBR und Europäische Gesellschaft nicht ausschließen, ist eine Europäische Aktiengesellschaft als Teil einer Unternehmensgruppe (Konzern). In diesem Fall kann für die Unternehmensgruppe ein EBR eingerichtet werden. Der SE-Betriebsrat wäre dann für die Europäische Gesellschaft (als Teil der Unternehmensgruppe) zuständig und der EBR wäre für die Wahrnehmung der Interessen der ArbeitnehmerInnen der Unternehmensgruppe zuständig.

Die Mitbestimmungsregelungen zur Europäischen Gesellschaft sind im **VI. Teil des ArbVG** verankert (§§ 208–253).

Bemerkenswert ist, dass eine SE gemäß ihrer Satzung wahlweise nach dem bekannten **dualistischen System** (Aufsichtsrat und Vorstand sind getrennt) oder

nach dem **monistischen System** („Boardsystem“: Geschäftsführung und Kontrolle befinden sich in einem Organ, dem „Management Board“ bzw. Verwaltungsrat) strukturiert werden kann. Die Arbeitnehmermitbestimmung besteht dann entweder im Aufsichtsrat oder im Verwaltungsrat.

Ohne Regelung der ArbeitnehmerInnenbeteiligung (bzw. ohne Verzicht darauf durch das besondere Verhandlungsgremium) darf eine SE jedenfalls nicht in das Firmenbuch eingetragen werden.

→ **Tip:** Ein anschauliches Beispiel für die praktische Vorgangsweise von Betriebsräten und Gewerkschaften bietet Sieglinde Gahleitner in der Zeitschrift „Das Recht der Arbeit“ 2005, Seiten 550–556. Viele praktische Informationen zur Europäischen Gesellschaft finden sich auch unter www.worker-participation.eu.

Anzuwendendes Recht

Die §§ 208 bis 253 ArbVG gelten zur Gänze, wenn die SE ihren **Sitz im Inland** hat bzw. haben wird. **Andernfalls** gelten **nur folgende Regelungen** (§ 209 ArbVG):

- » Pflicht der beteiligten österreichischen (Gründungs-)Gesellschaften zur Zusammenarbeit und Bekanntgabe notwendiger Information gegenüber den inländischen Organen der ArbeitnehmerInnenschaft;
- » Ermittlung der Zahl der im Inland beschäftigten ArbeitnehmerInnen;
- » Begründung sowie Beendigung der Mitgliedschaft der österreichischen Mitglieder des BVG, des SE-Betriebsrats und des Aufsichts- oder Verwaltungsrats;
- » Verschwiegenheitspflicht, Weisungsfreiheit, Benachteiligungs- und Beschränkungsverbot, Freizeitgewährung sowie Kündigungs- und Entlassungsschutz der österreichischen ArbeitnehmerInnenvertreter. Zusätzlich zur Bildungsfreistellung für Betriebsratsmitglieder (§ 118 ArbVG) besteht Anspruch auf **eine Woche weitere Bildungsfreistellung** innerhalb der Funktionsperiode.

4 Mitbestimmung in der Europäischen Gesellschaft (SE)

Im Fall des Sitzes einer SE **außerhalb Österreichs** richten sich die Regelungen über das BVG, den SE-Betriebsrat und die Mitbestimmung im Aufsichts- oder Verwaltungsrat nach dem **Recht des Sitzstaates**. **Da die Grundlage für diese Regelungen aber ebenfalls die EU-Verordnung und Richtlinie sind, sind die Unterschiede zu den österreichischen Bestimmungen gering.**

Formen der Gründung einer Europäischen Gesellschaft

Die Form der Entstehung einer SE hat Auswirkungen auf die Regelung der Mitbestimmung im Aufsichts- oder Verwaltungsrat. Zur SE-Gründung kann es auf vier Arten kommen, wobei immer Gesellschaften aus **mindestens zwei Mitgliedstaaten beteiligt** sein müssen (§§ 17–32 SE-Gesetz bzw. Art 2 SE-Verordnung):

- » **Verschmelzung** von Aktiengesellschaften;
- » Gründung einer **Holding-SE** durch AGs oder GmbHs;
- » Gründung einer **SE-Tochtergesellschaft**;
- » **Umwandlung** einer AG in eine SE, wenn sie seit mindestens zwei Jahren eine dem Recht eines anderen Mitgliedstaates unterliegende Tochtergesellschaft hat.

Ablauf des Errichtungsverfahrens und der Entsendung

1. Die zuständigen Leitungs- oder Verwaltungsorgane der an der Gründung einer SE beteiligten Gesellschaften haben den ArbeitnehmerInnenvertretern oder ArbeitnehmerInnen den **Gründungs-, Verschmelzungs- oder Umwandlungsplan** offenzulegen.
2. Diese Unternehmensorgane haben nach Maßgabe des jeweils anzuwendenden nationalen Rechts eine schriftliche **Information** den ArbeitnehmerInnen(vertretern) zu erteilen, verbunden mit der **Aufforderung**, ein besonderes Verhandlungsgremium (BVG) zu errichten.
3. Durch die informierten Betriebsräte ist die zuständige freiwillige Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen (**Gewerkschaft**) zu **verständigen**.
4. Die Entsendung der ArbeitnehmerInnenvertreter erfolgt nach dem Recht des Staates der jeweiligen Gründungsgesellschaft. Für österreichische Betriebe

bzw. Unternehmen sind die §§ 113, 217 und 218 ArbVG maßgeblich: Es entsendet das jeweilige Spitzenorgan, also ZBR, Betriebsausschuss oder BR mit einfachem Mehrheitsbeschluss. Anstelle eines Betriebsratsmitglieds kann auch ein Funktionär oder Arbeitnehmer der Gewerkschaft ernannt werden. Die **Stimmen** der entsendenden Organe werden gemäß der Anzahl der durch sie vertretenen ArbeitnehmerInnen **gewichtet**. Für die Zusammensetzung des BVG gilt, dass zuerst die Anzahl der ArbeitnehmerInnen der betroffenen Gesellschaften (Tochtergesellschaften, Betriebe) zu ermitteln ist. **Für jeweils 10%** dieser Gesamtzahl ist **ein Mitglied** aus dem betreffenden Mitgliedstaat zu entsenden; Bruchteile von 10 werden für voll gerechnet. Im Fall der Verschmelzung mehrerer AGs soll weitgehend sichergestellt sein, dass pro AG mindestens ein Vertreter im BVG sitzt, was die Entsendung zusätzlicher Delegierter bedingen kann (§ 216 ArbVG).

5. **Konstituierende Sitzung:** Das BVG wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden und eine/n oder mehrere StellvertreterInnen und gibt sich eine Geschäftsordnung. Die Leitungs- oder Verwaltungsorgane der beteiligten Gesellschaften werden darüber informiert.
6. Unverzüglich nach dieser Mitteilung hat das zuständige Leitungs- und Verwaltungsorgan der beteiligten Gesellschaft(en) eine **Sitzung** mit dem BVG einzuberufen, um eine Vereinbarung über die Beteiligung der ArbeitnehmerInnen in der SE zu treffen (§ 219 Abs. 4 ArbVG). Dafür stehen **sechs Monate** Zeit zur Verfügung, die einvernehmlich um weitere sechs Monate **verlängert** werden kann.

Inhalt dieser Vereinbarung ist

- a) die Errichtung eines (vereinbarten) SE-Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung bestehender (nationaler) Belegschaftsvertretungen und
- b) die Mitbestimmung im Aufsichts- oder Verwaltungsrat der SE.

Die Mindestinhalte einer Vereinbarung über einen fakultativen, vereinbarten SE-Betriebsrat sind in § 230 Abs. 1 ArbVG geregelt, jene für das alternative Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren in § 231 Abs. 1. Da

4 Mitbestimmung in der Europäischen Gesellschaft (SE)

bei Nichteinigung ein SE-Betriebsrat sowie eine Aufsichtsrats-/Verwaltungsratsmitbestimmung kraft Gesetzes „droht“ (Auffangregelungen), können die Verhandlungen mit entsprechendem Nachdruck geführt und die Mitwirkungsrechte entsprechend deutlich formuliert werden. Bei Gründung einer SE durch Umwandlung einer AG gilt das sogenannte **Vorher-Nachher-Prinzip**: Das Niveau der Mitwirkungsrechte der vormaligen Gesellschaft muss zumindest erhalten bleiben.

7. Das BVG könnte beschließen, auf die ArbeitnehmerInnenbeteiligung **gänzlich zu verzichten**. Dafür ist die Zustimmung von mindestens 2/3 seiner Mitglieder, die wenigstens 2/3 der ArbeitnehmerInnen repräsentieren und aus mindestens zwei Mitgliedstaaten delegiert sind, notwendig. Frühestens zwei Jahre nach diesem Beendigungsbeschluss könnten 10 % der ArbeitnehmerInnen der SE (samt Töchtern) oder ihre Vertreter die **Wiederaufnahme** der Verhandlungen schriftlich verlangen.
8. Scheitern die Verhandlungen oder wird es zwischen den Verhandlungspartnern so beschlossen, kommt es – wie beim EBR – zum **SE-Betriebsrat kraft Gesetzes sowie zur Aufsichtsrats-/Verwaltungsratsmitbestimmung kraft Gesetzes**.

SE-Betriebsrat kraft Gesetzes („Auffangregelungen“ gemäß §§ 232–243 ArbVG)

Wie bei der Zusammensetzung des BVG ist zuerst die Gesamtzahl der ArbeitnehmerInnen der SE, ihrer Tochtergesellschaften und ihrer Betriebe zu ermitteln. Für **jeweils 10%** dieser ArbeitnehmerInnengesamtzahl, die in einem Mitgliedstaat beschäftigt sind, ist **ein Mitglied** zu entsenden; Bruchteile werden für voll gerechnet. Die **Entsendung** der österreichischen VertreterInnen erfolgt wie beim BVG mit Beschluss mit einfacher Mehrheit, jedoch mit Stimmgewichtung (§ 234 Abs. 1 iVm § 218 Abs. 4 ArbVG).

Die Unternehmensleitung der SE beruft die **konstituierende Sitzung** ein, bei der Vorsitzende/r und StellvertreterIn gewählt sowie eine **Geschäftsordnung** beschlossen wird. Diese kann insbesondere die Errichtung, Zusammensetzung und Geschäftsführung eines – höchstens aus drei Personen bestehenden – **en-**

geren Ausschusses enthalten. Einzelne Angelegenheiten können dem engeren Ausschuss zur selbständigen Beschlussfassung zugewiesen werden (vgl § 235 ArbVG). Kosten und Sacherfordernisse des SE-Betriebsrats hat die SE zu tragen. Beschlüsse fällt der SE-Betriebsrat mit einfacher Mehrheit und ohne Stimmgewichtung. Seine Tätigkeitsdauer beträgt vier Jahre.

Befugnisse des SE-Betriebsrats kraft Gesetzes

Sofern sich der Sitz der SE in Österreich befindet, gelten die einschlägigen Bestimmungen des ArbVG (§§ 239–241). Es bestehen Informations- und Anhörungsrechte über Angelegenheiten, die die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der ArbeitnehmerInnen betreffen.

Zumindest einmal jährlich (eine abweichende Vereinbarung mit Vorstand oder Verwaltungsrat könnte die Häufigkeit erhöhen) ist auf der Grundlage regelmäßig vorgelegter Berichte über die **Entwicklung der Geschäftslage und die Perspektiven** der SE zu beraten. Dabei sind insbesondere die Struktur der SE, die wirtschaftliche und finanzielle Situation, die voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage, die Beschäftigungslage und ihre Perspektive, Investitionen, grundlegende Organisations- und Verfahrensänderungen, Produktionsverlagerungen, Strukturänderungen und Massenentlassungen zu erörtern.

Regelmäßig sind die **Tagesordnungen** aller Sitzungen des Vorstands und des Aufsichtsrats (Verwaltungsrats) sowie Kopien aller **Unterlagen**, die der Hauptversammlung unterbreitet werden, zu übermitteln.

Treten **außergewöhnliche Umstände** ein, die erhebliche Auswirkungen auf die ArbeitnehmerInnen haben (insbesondere Verlegung bzw. Schließung von Unternehmen/Betrieben sowie Massenentlassungen im Sinn des § 45a Arbeitsmarktförderungsgesetz), ist der SE-Betriebsrat darüber ehestmöglich zu unterrichten. Der SE-Betriebsrat kann beschließen, dass Verhandlungen mit der Unternehmensleitung vom engeren Ausschuss geführt werden; dabei sind die Mitglieder des SE-Betriebsrats aus den betroffenen Unternehmen jedenfalls beizuziehen. Im Fall der Nichteinigung ist zumindest eine weitere Besprechung durchzuführen.

4 Mitbestimmung in der Europäischen Gesellschaft (SE)

Mitbestimmung im Aufsichts- oder Verwaltungsrat kraft Gesetzes (§§ 244–248 ArbVG)

Parallel zum SE-Betriebsrat kraft Gesetzes besteht diese Auffangregelung, wenn es zwischen Unternehmensleitungen und BVG zu keiner Einigung kommt oder die Anwendung der gesetzlichen Mitbestimmung beschlossen wird.

Die Mitbestimmung ist wesentlich von der Gründungsart der SE abhängig:

- » Bei der Gründung durch Umwandlung gelten die Auffangregelungen zur Mitbestimmung dann, wenn in der umzuwandelnden Gesellschaft zuvor Mitbestimmungsregelungen bestanden haben.
- » Bei der Gründung durch Verschmelzung kommt es darauf an, ob für zumindest 25 % der ArbeitnehmerInnen aller beteiligten Gesellschaften eine derartige Mitbestimmung im Unternehmensorgan existiert hat. Gibt es bzw. gab es in mindestens einem der an der Gründung beteiligten Unternehmen Mitbestimmung, liegt aber die Quote unter 25 %, hat es das BVG in der Hand, die Mitbestimmung kraft Gesetzes durch einfachen Mehrheitsbeschluss zur Anwendung zu bringen.
- » Bei Gründung der SE als Holding- oder Tochtergesellschaft beträgt die Quote 50 %: War mindestens die Hälfte der ArbeitnehmerInnen von einer derartigen Mitbestimmung erfasst, gilt sie „automatisch“; andernfalls kann die Mitbestimmung kraft Gesetzes mit einfachem Mehrheitsbeschluss des BVG herbeigeführt werden, sofern es in mindestens einem der an der Gründung beteiligten Unternehmen Mitbestimmung gibt bzw. gab.

Die ArbeitnehmervertreterInnen im Aufsichts- oder Verwaltungsrat haben grundsätzlich die gleichen Rechte und Pflichten wie die KapitalvertreterInnen (§ 248 ArbVG).

Die **Zahl** der ArbeitnehmervertreterInnen richtet sich nach dem höchsten Niveau (höchsten Anteil) der ArbeitnehmerInnenmitbestimmung vor der Eintragung der SE (§ 245 ArbVG).



Beispiel:

Ein österreichisches Unternehmen mit Drittelbeteiligung der ArbeitnehmerInnenvertreter im Aufsichtsrat und ein deutsches Unternehmen mit paritätischer Mitbestimmung im Aufsichtsrat verschmelzen. Die Zahl der ArbeitnehmerInnenvertreter richtet sich nach dem höheren Niveau, also nach der paritätischen Mitbestimmung.

Der SE-Betriebsrat entscheidet mit einfacher Mehrheit darüber, wie die zur Verfügung stehenden ArbeitnehmerInnensitze auf die einzelnen Mitgliedstaaten aufzuteilen sind, entsprechend den Anteilen der in den einzelnen Mitgliedstaaten beschäftigten ArbeitnehmerInnen der SE (samt Tochtergesellschaften und Betrieben). Sollte dabei ein Staat mehrere Sitze erhalten und zugleich andere Staaten unberücksichtigt bleiben, ist eine neuerliche Verteilung vorzunehmen, wobei entweder der (bisher unberücksichtigte) Sitzstaat der SE zum Zug kommt oder jener Staat mit der höchsten Arbeitnehmerquote (§ 246 ArbVG).

Strukturänderungen, Verfahrensmissbrauch

Eine SE darf nicht dazu missbraucht werden, den ArbeitnehmerInnen Beteiligungsrechte zu entziehen oder vorzuenthalten. Dies ist insbesondere dann anzunehmen, wenn **innerhalb eines Jahres** nach Eintragung der SE bestimmte **Strukturänderungen** (Sitzverlegung; Verlegung, Einschränkung oder Stilllegung von Tochterunternehmen oder Betrieben; Beteiligungserwerb) vorgenommen werden (§ 229 ArbVG).

Unabhängig von Missbrauchsvermutungen besteht ganz allgemein im Fall von Strukturänderungen der Anspruch des BVG auf **Neuverhandlungen**. Verlangen können diese neuerlichen Verhandlungen 10 % der ArbeitnehmerInnen bzw. deren VertreterInnen, der SE-Betriebsrat oder die Unternehmensleitung.

5 Europäische Genossenschaft grenzüberschreitende Verschmelzung

ArbeitnehmerInnenbeteiligung bei der Europäischen Genossenschaft

Neben der europäischen Gesellschaft und der Europäischen wirtschaftlichen Interessengemeinschaft (EWIV) gibt es eine dritte europäische Gesellschaftsform, die Europäische Genossenschaft (SCE). Die Mitbestimmung der ArbeitnehmerInnen bei der SCE ist in der Richtlinie 2003/72/EG vom 22. Juli 2003 geregelt. Die österreichische Umsetzung dazu findet sich in den §§ 254 bis 257 ArbVG. Inhaltlich ist die Beteiligung der ArbeitnehmerInnen an der SCE weitgehend der Europäischen Gesellschaft nachgebildet. Die praktische Relevanz der SCE ist ebenso wie die der EWIV sehr gering. Bislang gibt es in Österreich keine einzige eingetragene SCE.

Mitbestimmung bei der grenzüberschreitenden Verschmelzung von Kapitalgesellschaften

2005 wurde auf europäischer Ebene eine Rechtsgrundlage für grenzüberschreitende Verschmelzungen von Kapitalgesellschaften geschaffen (Richtlinie 2005/56/EG). Die österreichische Umsetzung erfolgte im EU-Verschmelzungsgesetz und hinsichtlich der Mitbestimmung der ArbeitnehmerInnen im Aufsichts- oder Verwaltungsrat im VIII. Teil des ArbVG (§§ 258 bis 262). Auch diese Regelungen sind – abgesehen von einigen Besonderheiten – der SE nachgebildet. Vor allem ist auch hier das Vorher-Nachher-Prinzip maßgeblich. Das heißt insbesondere, dass für die Frage der Mitbestimmung der ArbeitnehmerInnen im Aufsichtsrat oder im Verwaltungsrat der aus einer grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgehenden Gesellschaft wesentlich ist, ob in zumindest einer der an der Verschmelzung beteiligten Unternehmen vorher Mitbestimmung bestand.

Eine Besonderheit bei der grenzüberschreitenden Verschmelzung ist, dass die zuständigen Leitungs- und Verwaltungsorgane der beteiligten Gesellschaften beschließen können, gar keine Verhandlungen zu führen. Dann gelten sofort die Auffangregelungen. Da es keinen SE-Betriebsrat gibt, kann die Entsendung der ArbeitnehmerInnenvertreter in den Aufsichts- oder Verwaltungsrat nicht durch diesen erfolgen. Das Gesetz sieht dafür ein sogenanntes Besonderes Entsendungsgremium vor, dessen Besetzung jedoch dem BVG bzw. dem SE-Betriebsrat kraft Gesetzes nachgebildet ist (ein Mitglied pro 10 % der ArbeitnehmerInnen oder einem Bruchteil davon).

Anhang

Checkliste für eine Geschäftsordnung

Name, Sitz der Konzernvertretung

Aufgaben und Ziele

- Demonstrative Aufzählung der durch Gesetz eingeräumten Aufgaben, Ergänzung durch konzernspezifische Zielsetzungen der Betriebsräte im Konzern

Organe

- Konzernvertretung/Versammlung der Delegierten
- Leitungsausschuss
- Präsidium
- Vorsitzende/r/StellvertreterIn

Zusammensetzung der Organe

- Neben den gesetzlichen Vorgaben sollte vor allem hinsichtlich der Untergliederungen der Konzernvertretung ein der Konzerngröße und den Aufgaben der Konzernvertretung adäquater Aufbau angestrebt werden.

Aufgabenverteilung zwischen den Organen

- Eine klare Kompetenzabgrenzung zwischen den verschiedenen Organen der Konzernvertretung ist unbedingt erforderlich zur Gewährleistung der Handlungsfähigkeit der Konzernvertretung und zur Vermeidung von unnötigen Konfliktfällen.

Beschlusserfordernisse

- Das Gesetz lässt einen erheblichen Spielraum bei der Festsetzung der Beschlusserfordernisse, sodass hierbei auf die jeweiligen Größenverhältnisse und speziellen Konstellationen im jeweiligen Konzern Rücksicht genommen werden kann.

Sitzungen

- Festlegung von Zeit, Ort, Anzahl, Einberufung, Sitzungsleitung, Organisation
- Beiziehung von nicht der Konzernvertretung angehörenden Personen
- Berichtspflichten
- Vertretungsregelungen bei Verhinderung

- Finanzierung (Aufteilung der Geschäftsführungskosten auf die Zentralbetriebsrats- bzw. Betriebsratsfonds)

Zusammenarbeit mit den Interessenvertretungen

Funktionsdauer

Liste der gesetzlichen Bestimmungen zur Konzernvertretung

Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG)

§ 88a ArbVG

- Errichtung der Konzernvertretung

§ 88b ArbVG

- Konstituierung, Geschäftsführung, Tätigkeitsdauer der Konzernvertretung

§ 110 ArbVG

- Mitwirkung im Aufsichtsrat

§ 113 ArbVG

- Kompetenzabgrenzung

§ 114 ArbVG

- Kompetenzübertragung

§§ 123, 131f ArbVG

- Konzernjugendvertretung

Betriebsrats-Wahlordnung (BRWO)

§ 48a BRWO

- Errichtung der Konzernvertretung

§ 48b BRWO

- Zusammensetzung der Konzernvertretung

§ 48c BRWO

- Errichtung und Entsendung der Delegierten im schriftlichen Verfahren

Anhang

§ 48d BRWO

- Teilkonzerne

§ 48e BRWO

- Anfechtung der Errichtung

§ 48 f BRWO

- Auflösung der Konzernvertretung

§ 64j BRWO

- Konzernjugendvertretung

Betriebsrats–Geschäftsordnung (BRGO)

§ 31a BRGO

- Konstituierung der Konzernvertretung

§ 31b BRGO

- Geschäftsführung der Konzernvertretung

§ 31c BRGO

- Geschäftsordnung der Konzernvertretung

§ 52f BRGO

- Konzernjugendvertretung

§ 56a BRGO

- Kompetenzen der Konzernvertretung

Verordnung über die Entsendung von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat (ARVO)

§ 31a ARVO

- Arbeitnehmerlose Holding

§ 31b ARVO

- Entsendung der Arbeitnehmervertreter durch die Konzernvertretung

§ 35 ARVO

- Tätigkeitsdauer der Arbeitnehmervertreter

Liste wichtiger gesetzlicher Bestimmungen zum Europäischen Betriebsrat (ArbVG)

§ 171

- Geltungsbereich

§ 172

- Anzuwendendes nationales Recht

§ 176

- Konzerndefinition (Begriff der Unternehmensgruppe)

§ 177

- Besonderes Verhandlungsgremium

§ 186

- Kostentragung

§ 189

- Vereinbarung über einen Euro-BR

§§ 191 ff

- EBR kraft Gesetzes

§ 203a

- Wesentliche Änderungen der Struktur des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe

§ 204

- Verschwiegenheitspflicht

§ 205

- Rechte der Arbeitnehmervertreter

§ 206

- Geltende Vereinbarungen

Anhang

Gesetzliche Regelungen der SE-Mitbestimmung (ArbVG)

§ 209

- Anzuwendendes nationales Recht

§ 210

- Beteiligte Gesellschaften und SE-Gründungsformen

§§ 213 f

- Pflichten der Gesellschaften

§§ 215 ff

- Besonderes Verhandlungsgremium

§§ 230 f

- Befugnisse und Mitbestimmung kraft Vereinbarung

§§ 232 ff

- SE-Betriebsrat kraft Gesetzes

§§ 239 ff

- Befugnisse und Mitbestimmung des SE-BR

§§ 250 f

- Rechtsstellung der Arbeitnehmervertreter

Gesetzliche Regelungen zur Beteiligung der Arbeitnehmer in der Europäischen Genossenschaft §§ 254 bis 257 ArbVG

Gesetzliche Regelungen zur Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung von Kapitalgesellschaften §§ 258 bis 262 ArbVG