

MITBESTIMMUNGSDEFIZITE AUFZEIGEN – MITWIRKUNGSRECHTE ERWEITERN Gewerkschaftliche Forderungen zur Weiterentwicklung der Konzernmitbestimmung im Fall von Fusionen, Umstrukturierungen und Betriebsänderungen

1. Ausgangspunkt	96
2. Forderungen zur Weiterentwicklung der wirtschaftlichen Mitbestimmung	98
3. Forderungen zur überbetrieblichen Mitbestimmung bei Umstrukturierungen	102
4. Forderungen zur Weiterentwicklung der Betriebsratsorganisation	103
5. Forderungen zur Weiterentwicklung grenzübergreifender Arbeitnehmervertretung ...	105
6. Ausblick	113

Wolfgang Greif

**Internationaler
Sekretär der
Gewerkschaft der
Privatangestellten**

Auszug aus WISO 4/2002

isw

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Weingartshofstraße 10

A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43(0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: wiso@ak-ooe.at

Internet: www.isw-linz.at

1. Ausgangspunkt

Immer mehr ArbeitnehmerInnen und Betriebsräte sind mit raschen Veränderungen in der Konzern-, Unternehmens-, Betriebs- und Arbeitsorganisation konfrontiert. Käufe, Verkäufe, Fusionen, Auslagerungen und Ausgliederungen, Ab- und Aufspaltungen, Umgründungen oder Konzernbildungen gehören zunehmend zum Alltag von Betriebsräten in österreichischen Unternehmen.¹ Dazu kommen ständige betriebliche Innovations-, Rationalisierungs- und Umstrukturierungsprozesse sowie neue Beschäftigungsstrukturen, die betriebliche Interessenvertretungen gleichermaßen herausfordern wie die Gewerkschaften.

*organisatorische
Veränderungen
in Betrieben
tangieren
Handlungsmöglichkeiten
der betrieblichen
Interessenvertretung*

Unternehmensaufspaltungen und Fusionen gehen dabei in der Regel mit starkem Personalabbau einher: Stammbesellschaften schrumpfen, atypische Beschäftigungsformen („freie DienstnehmerInnen“, Leiharbeit, Telearbeit u. a. m.) nehmen zu, Dienstleistungs- und Zulieferarbeiten oder auch Vormontagearbeiten werden an Fremdfirmen vergeben.² Diese u. a. Veränderungen in der Organisation von Unternehmen und Konzernen tangieren die Handlungsmöglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretung essenziell, im Extremfall können sie zur Auflösung von bestehenden Betriebsratsstrukturen und zur Aufhebung bestehender kollektiver Vereinbarungen führen.³

Seitens der Gewerkschaften wurde in den letzten Jahren wiederholt auf die hier skizzierten Tendenzen und die damit einhergehende Gefahr der Erosion bestehender Mitbestimmungsstandards hingewiesen.⁴ Nicht zuletzt im Fahrwasser der im Jahr 2001 in Deutschland über die Bühne gegangenen Novelle zum deutschen Betriebsverfassungsgesetz, bei der es den Gewerkschaften in Deutschland gelang, auch auf Unternehmens- und Konzernebene mitbestimmungspolitische Fortschritte durchzusetzen,⁵ wurden Fragen zur Qualität und Effektivität betrieblicher Mitbestimmung auch in Österreich wieder verstärkt diskutiert.

Angesichts der vielfach geänderten wirtschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen, unter denen Betriebsräte heute

in Unternehmen und Unternehmensgruppen ihre Interessenvertretung wahrnehmen müssen, mündeten zahlreiche der dabei aufgeworfenen Punkte in der Frage, inwiefern die derzeitigen institutionellen Rahmenbedingungen der Betriebsratsarbeit, insbesondere die im derzeitigen Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) festgeschriebenen Bestimmungen, den aktuellen Anforderungen an eine wirksame betriebliche und unternehmensbezogene Mitbestimmung noch in vollem Umfang gerecht werden.

ArbVG und unternehmensbezogene Mitbestimmung

Im Rahmen der Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) fanden diese Diskussionen seit geraumer Zeit im Rahmen eines neuen, statutarisch festgelegten Strukturelementes statt, dem so genannten GPA-Konzernerforum, das sich als gewerkschaftspolitische Plattform aller im Organisationsbereich liegenden Belegschaftsvertretungen in Unternehmen und Konzernen versteht.⁶ Das GPA-Konzernerforum entwickelte sich somit auch zum Forum für die Erarbeitung mitbestimmungspolitischer Positionierungen innerhalb der GPA, die unter Mitarbeit von Betriebsräten, hauptamtlichen GewerkschaftsvertreterInnen sowie ExpertInnen aus Rechtswissenschaft und Arbeiterkammern in einem entsprechenden Antrag am 1. GPA-Bundesforum im November 2002 mündeten.⁷

GPA-Konzernerforum

Die Erarbeitung der gewerkschaftlichen Forderungen orientierte sich dabei an folgenden zentralen Fragestellungen:

gewerkschaftliche Forderungen

- Inwiefern lassen sich durch Gesetz oder Betriebsvereinbarung verbriefte Rechte mit neuen Organisationsformen der Unternehmen und Konzerne umgehen und inwiefern werden durch veränderte Betriebs- und Belegschaftsstrukturen dabei die Handlungsmöglichkeiten von Betriebsräten und Gewerkschaften substanziell eingeschränkt?
- Welche rechtlichen, insbesondere betriebsverfassungsrechtlichen Schritte sind notwendig, um die Handlungsmöglichkeiten der Belegschaftsvertretungen den veränderten Gestaltungsoptionen der Unternehmen und Konzerne anzupassen?

- Wie ist eine größtmögliche Beteiligung von Betriebsräten bei betrieblichen Veränderungsprozessen zu gewährleisten und wie müssten generell Organe der Arbeitnehmerschaft in ‚flexiblen Konzernstrukturen‘ konstruiert sein, um mitbestimmungspolitisch in höchstmöglichem Maß „anschlussfähig“ zu bleiben?

Um die je spezifischen Mitbestimmungsdefizite auszuloten, mögliche Lösungspfade hinsichtlich rechtstechnischer und rechtspolitischer Machbarkeiten zu skizzieren und gewerkschaftspolitisch zu besetzen, schien es sinnvoll, zur Beantwortung dieser Fragen die folgenden Ebenen zu unterscheiden:

- betriebliche (unternehmensbezogene) vs. überbetriebliche (kollektivvertragliche) Arbeitnehmermitwirkung und Mitbestimmung
- nationale (lokale) vs. internationale (europäische) Arbeitnehmermitwirkung und Mitbestimmung.

Die folgenden Ausführungen sollen einen Überblick zum Stand der innergewerkschaftlichen Diskussion geben und einige der dabei formulierten zentralen Forderungen zur Zukunft der Konzernmitbestimmung darlegen.

2. Forderungen zur Weiterentwicklung der wirtschaftlichen Mitbestimmung

Zur Beibehaltung und Stärkung der Belegschaftsvertretung sowie zum Abbau mitbestimmungsfreier Zonen wird seitens der Gewerkschaften generell auf allen Ebenen der Arbeitnehmervertretung, vom Betrieb über das Unternehmen bis hin zum international operierenden Konzern, eine substanzielle Weiterentwicklung der Mitwirkungsmöglichkeiten der Belegschaftsorgane gefordert, die mit der wirtschaftlichen und unternehmensorganisatorischen Dynamik Schritt halten kann.

Denn Veränderungen in der Organisation von Unternehmen und Konzernen führen zunehmend auch zur Umgehung oder Aufhebung von Rechten, die durch Kollektivvertrag oder Be-

etriebsvereinbarung festgeschrieben sind. In diesem Zusammenhang muss alles daran gesetzt werden, um bei Unternehmensveränderungen und Ausgliederungen von Betrieben oder Betriebsteilen auch auf überbetrieblicher Ebene die Sicherung kollektivvertraglicher Standards zu garantieren. Im Zentrum haben dabei Maßnahmen zu stehen, die eine größtmögliche Beteiligung von Betriebsräten und Gewerkschaften bei unternehmerischen und betrieblichen Veränderungsprozessen zu gewährleisten vermögen. Ein besonderer Stellenwert kommt dabei die Weiterentwicklung der wirtschaftlichen Informations-, Interventions- und Beratungsrechte des Betriebsrates sowie der Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat zu.

2.1. Beteiligung des Betriebsrates bei Betriebsänderungen

In mehrfacher Weise reichen die Mitwirkungsrechte der Organe der Arbeitnehmerschaft bei Betriebsänderungen und Produktionsverlagerungen nicht aus, um mit den teilweise gravierenden Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen und Beschäftigung bestmöglich umgehen zu können. Dies gilt insbesondere hinsichtlich anstehender Fragen zur Beschäftigungssicherung bei betrieblichen Veränderungsprozessen.

Konsequenterweise werden daher Maßnahmen gefordert, um eine größtmögliche Beteiligung von Betriebsräten und Gewerkschaften bei unternehmerischen und betrieblichen Veränderungsprozessen zu gewährleisten. Konkret ist dies wohl nur über eine zeitgerechte, obligatorische Einbindung der Arbeitnehmerseite in strategische Konzernentscheidungen zu erreichen, die es dieser bei Umstrukturierungsprozessen ermöglicht, Stellungnahmen noch vor Entscheidungsfindung abgeben und wirkliche Konsultationen darüber führen zu können. Notwendige Bedingungen dafür sind sicherlich eine weitreichende Formalisierung und Konkretisierung der bestehenden Informationspflicht des Arbeitgebers bei Umstrukturierungen sowie die substanzielle Erweiterung der Interventionsmöglichkeiten der Arbeitnehmerseite bei abseh-

*obligatorische
Einbindung der
Arbeitnehmer-
seite erforderlich*

<i>Sozialverträglichkeitsprüfungen und Einspruchsmöglichkeiten</i>	<p>baren schwerwiegenden Auswirkungen auf die Beschäftigung.</p> <p>In diesem Zusammenhang ist an die Ermöglichung von Sozialverträglichkeitsprüfungen ebenso zu denken wie an die Erweiterung von Einspruchsmöglichkeiten gegen die unternehmerische Wirtschaftsführung. Darüber hinaus käme der Durchsetzbarkeit von Sozialplänen, unabhängig von Betriebsgrößen, ebenso Bedeutung zu wie der Ermöglichung von Verfügungen zur temporären Aussetzung personeller Maßnahmen durch Schlichtungsstellen bei Nichterreichung von Sozialplanverhandlungen.</p>
<i>Nachwirkung von Betriebsratsmandaten</i>	<p>Darüber hinaus erscheinen auch verbesserte Regelungen zur Nachwirkung von Betriebsratsmandaten bei Unternehmens- und Betriebsübergängen unumgänglich, soll nicht, wie gegenwärtig allzu oft Praxis, mit jeder handelsrechtlichen Umstrukturierung zugleich auch ein solcher der Belegschaftsorgane zwingend einhergehen. Ziel muss es seitens der Gewerkschaften dabei jedenfalls sein, die Struktur der Belegschaftsvertretung im autonomen Wirkungskreis der Arbeitnehmervertretung zu behalten.</p>

2.2. Wirtschaftliche Informations-, Interventions- und Beratungsrechte

Im Hinblick auf eine effektive Arbeitnehmermitwirkung bei Umstrukturierungen kommt der Weiterentwicklung wirtschaftlicher Informations-, Interventions- und Beratungsrechte des Betriebsrates besonderer Stellenwert zu. Konkret geht es nicht nur um eine inhaltliche Ausweitung, sondern auch um eine verstärkte Ausrichtung der Informationsrechte auf strategische Konzernziele sowie um die Gewährleistung einer zeitgerechten Einbindung der Belegschaftsvertretungen im Rahmen der unternehmerischen Strategieentwicklung. Ziel muss es in diesem Zusammenhang sein, den Betriebsrat bei Umstrukturierungen in die Situation zu versetzen, noch vor Entscheidungsfindung mit bedeutenden Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen und Beschäftigung an Information über strategische Konzernziele heranzukommen. Um dies zu

garantieren bedarf es neben eines Schriftlichkeits- und Vollständigkeitsgebots im Rahmen der unternehmerischen Informationspflicht auch wirksamer Maßnahmen bei Nichteinhaltung dieser Gebote. Hier ist an Sanktionen, etwa in Form spezifischer Sperrfristen oder Ausnahmen von Förderungen, ebenso zu denken wie an die Einrichtung entsprechender Schlichtungsstellen zur obligatorischen Berücksichtigung von Beschäftigungsfolgen und absehbaren schweren Konsequenzen auf die Arbeitsbedingungen in den von der Umstrukturierung betroffenen Betrieben, Unternehmen und Regionen. Darüber hinaus geht es sicherlich auch um eine Erweiterung der Informationsrechte der Arbeitnehmervertretungen in Unternehmen und Konzernen u. a. zu Betriebsdaten, Beteiligungsverhältnissen, Gesellschaftsverträgen sowie zum Mittelfluss im Konzern, was auch das Recht auf Vorlage der Bilanzen von Unternehmenstöchtern sowie von Jahresabschlüssen unabhängig von Arbeitnehmerzahlen und Branchen bedeuten würde. Im Zusammenhang mit der Erweiterung der Informationsrechte für die Belegschaftsvertretungen scheint aus gewerkschaftlicher Sicht darüber hinaus auch eine Überprüfung bestehender Einschränkungen der wirtschaftlichen Mitbestimmung u. a. für Medienunternehmen, allem voran der Tendenzschutzklauseln im Arbeitsverfassungsgesetz, geboten.

Schriftlichkeits- und Vollständigkeitsgebote

2.3. Wirtschaftliche Mitbestimmung im Aufsichtsrat

Auch die wirtschaftliche Mitbestimmung im Aufsichtsrat wird durch wirtschaftliche Veränderungen und insbesondere durch Änderungen der Rechtsformen im Rahmen von Umstrukturierungen in ihrem Gewicht zunehmend herausgefordert. Gewerkschaftsforderungen richten sich in diesem Zusammenhang dahingehend, dem zunehmenden Verlust von Aufsichtsratsmandaten, etwa im Zuge der Umwandlung der Gesellschaftsform, entgegenzuwirken.

In diesem Zusammenhang sind in erster Linie zeitgemäße und vereinfachende Bestimmungen zur Entsendung in den Aufsichtsrat zu nennen, wozu neben der Aufhebung von Ausnah-

Entsendebestimmungen sind zu vereinfachen

Mitbestimmungsmöglichkeiten in Personengesellschaften

Kontrollbefugnisse des Aufsichtsrates sind zu stärken

meregelungen hinsichtlich der Arbeitnehmerbeteiligung im Aufsichtsrat in einzelnen Branchen (u. a. Versicherungen) vor allem auch die Ermöglichung zur Errichtung von Aufsichtsräten in gesellschaftsrechtlichen Sonderformen (z. B. AG & Co KG oder OHG) sowie in „aktiengesellschaftsähnlichen“ Unternehmen (v. a. Vereine) gehört. Auch die Schaffung von aufsichtsratsähnlichen Mitbestimmungsmöglichkeiten in Personengesellschaften ist ernsthaft anzudenken.

Dringend geboten erscheinen im Fall von Umstrukturierungssachverhalten darüber hinaus erweiterte Handlungsmöglichkeiten der Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat selbst, in erster Linie eine Stärkung der Kontrollbefugnisse des Aufsichtsrates v. a. über eine Erweiterung des Katalogs zustimmungspflichtiger Geschäfte, aber auch verstärkte (externe) Beratungsmöglichkeiten sowie die Teilnahmemöglichkeit des Betriebsrates bei der Hauptversammlung. Zur Stärkung der Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat wäre auch an die Ermöglichung der arbeitnehmerseitigen Delegation von betriebsexternen Aufsichtsratsmitgliedern (Arbeitnehmervertreter aus Auslandstöchtern, ggf. auch Mitglieder eines Europäischen Betriebsrates, Gewerkschaftsangestellte) zu denken.

3. Forderungen zur überbetrieblichen Mitbestimmung bei Umstrukturierungen

Veränderungen in der Organisation von Unternehmen und Konzernen führen zunehmend auch zur Umgehung oder Aufhebung von Rechten, die durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung festgeschrieben sind. Um der deutlich spürbaren Tendenz seitens der Arbeitgeber, in „schlechte Kollektivverträge“ zu wechseln, entgegenzuwirken, muss deren Geltungsbereich dem Strukturwandel entsprechend angepasst werden.

Zwar wurde mit der Einführung des AVRAG im Jahre 1994 eine wesentlich verbesserte Rechtssituation der Belegschaft bei Betriebsübergängen (Absicherung erworbener Ansprüche und geltender betrieblicher Vereinbarungen) eingeführt. Keines-

falls gelöst wurden damit jedoch drohende Verschlechterungen aufgrund eines Kollektivvertragswechsels der ArbeitnehmerInnen. Um bei Unternehmensveränderungen und Ausgliederungen von Betrieben oder Betriebsteilen auch auf überbetrieblicher Ebene die Sicherung kollektivvertraglicher Standards zu garantieren, scheint eine Novelle zum ArbVG und zum Wirtschaftskammergesetz dringend geboten. Zu erreichen gilt es eine spürbare Verbesserung der Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmerseite, konkret eine Parteistellung, bei Verfahren der Zuordnung von Arbeitgebern zur Kollektivvertragszugehörigkeit.

*Novelle zum
ArbVG und
Wirtschafts-
kammergesetz
notwendig*

Des Weiteren gilt es entsprechende rechtliche Maßnahmen zu setzen, um der zunehmend zu beobachtenden „Flucht aus (guten) Kollektivverträgen“ im Rahmen von Umstrukturierungen einen Riegel vorzuschieben. Dies könnte etwa dadurch gewährleistet werden, dass im Fall von Auslagerungen ab einer bestimmten Beteiligungshöhe für Tochter- und Mutterunternehmen, die eine organisatorische Einheit bilden, der gleiche Kollektivvertrag weitergelten muss, wenn dieser insgesamt günstiger ist. Des Weiteren muss es gelingen, bei Unternehmensneuzuordnungen sowie bei handels- und gesellschaftsrechtlichen Verselbstständigungen von Betrieben und Betriebsteilen Möglichkeiten vorzusehen, die eine Weiterverwendung von Kollektivverträgen sicherzustellen vermögen, wobei mehrjährige Übergangsfristen dabei ebenso möglich sein müssten wie die Gewährleistung der Weitergeltung von Kollektivvertragsbestimmungen, die im „neuen“ Kollektivvertrag fehlen.

*„Flucht aus
(guten) Kollektiv-
verträgen“*

4. Forderungen zur Weiterentwicklung der Betriebsratsorganisation

Um bei betrieblichen Veränderungen die Beibehaltung und Stärkung der Organe der Belegschaftsvertretung zu gewährleisten und mitbestimmungsfreien Zonen vorzubeugen, sind entsprechende Änderungen im ArbVG überall dort notwendig, wo Umstrukturierungen die Arbeit von Betriebsräten strukturell einschränken oder den Fortbestand von Belegschafts-

organen gefährden, die Gründung von Betriebsräten erschweren oder gar verunmöglichen.

Konkret sollten angesichts der Tendenz, dass aus Umstrukturierungen oft Betriebe oder Unternehmen mit geringerer Beschäftigtenzahl hervorgehen, die Schwellenwerte zur Einrichtung von Betriebsräten bzw. für die Anzahl von Betriebsratsmandaten sowie für Freistellungen herabgesetzt und flexible Freistellungsmöglichkeiten (Teilfreistellungen und Aliquotierungen) geschaffen werden. Ebenso gilt es Möglichkeiten zur Einrichtung betrieblicher Interessenvertretungen in Betrieben und Unternehmen mit zahlreichen kleinen Betriebsteilen zu schaffen, etwa über vereinfachte und regionalisierte Betriebsratswahlverfahren in Klein- und Mittelbetrieben und „filialisierten“ Unternehmensstrukturen.

Einer der Eckpunkte bei der Weiterentwicklung der Betriebsverfassung in Deutschland war der Konsens darüber, dass der Betriebsbegriff, auf dem die gesamte Belegschaftsvertretung aufbaute, in wesentlichen Punkten nicht mehr zeitgemäß gefasst war und dass es eine Weiterentwicklung anzustrengen galt, die auch auf neue Betriebs- und Unternehmensorganisationen ihre sinnvolle Anwendung zu finden vermag.⁸

So kam es schließlich auch zur rechtlichen Fassung zahlreicher Innovationen, die auch in der österreichischen Diskussion zur Novelle des ArbVG keinesfalls neu sind. Dazu zählen etwa Möglichkeiten zur Errichtung von zwischenbetrieblichen Organen der Arbeitnehmerschaft, d. h. von Standort- oder Cluster-Betriebsräten, sowie zu Mitvertretungsoptionen von Kleinbetrieben (etwa in Einkaufszentren und Gewerbeparks).

Zu einer der größten Herausforderungen, die in Österreich hinsichtlich einer modernen Betriebsverfassung ansteht, gehört sicherlich auch die Entwicklung intelligenter Lösungen, die eine gemeinsame Vertretung aller ArbeitnehmerInnen verschiedenster Organisationsbereiche und verschiedener Arbeitnehmergruppen eines Betriebes (ArbeiterInnen, Angestellte, Leihbeschäftigte, Atypische) ebenso ermöglicht⁹ wie die Repräsentanz und Proportionalität¹⁰ aller ArbeitnehmerInnengruppen der Belegschaft (u. a. ArbeiterInnen/Angestellte, Männer/Frauen, Stammbeslegschaft/Randbelegschaft) in

*Standort- oder
Cluster-
Betriebsräte*

*gemeinsame
Vertretung aller
ArbeitnehmerInnen*

der Besetzung der Belegschaftsorgane sicherstellen. Dazu zählt sicherlich auch, das aktive und passive Wahlrecht zur Betriebsratswahl umfassend zu erweitern, um allen Beschäftigten (also auch ausländischen ArbeitnehmerInnen, „freien“ DienstnehmerInnen, neuen Selbstständigen und WerkvertragsnehmerInnen) die volle Beteiligung bei der betrieblichen Vertretung zu ermöglichen.

*aktives und
passives
Wahlrecht
erweitern*

Auch die Kompetenzerweiterung der Konzernvertretungen überall dort, wo dies zur Stärkung der Arbeitnehmervertretung aller Beschäftigten im Unternehmen führt, etwa hinsichtlich einer „Mitbetreuung“ in betriebsratslosen Unternehmensteilen, bis hin zur Möglichkeit, Wahlvorstände in betriebsratslosen Teilen des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe einzusetzen, um die Wahl von Betriebsräten voranzubringen, darf als interessante Innovation in Deutschland betrachtet werden.

5. Forderungen zur Weiterentwicklung grenzübergreifender Arbeitnehmervertretung

Wirtschaftliche Umstrukturierungsprozesse spielen sich heute vermehrt in einem grenzübergreifenden Rahmen ab. Gewohnte und garantierte nationale betriebliche Vertretungsstrukturen werden dadurch zunehmend herausgefordert. Im Unternehmenszusammenhang grenzübergreifend aktiv werden zu können wird daher für die Arbeitnehmervertretungen zunehmend zu einer notwendigen Ergänzung zu nationalen Informations-, Beratungs- und Interventionsrechten.

*grenz-
übergreifende
Zusammenarbeit
ist notwendige
Ergänzung*

Auf europäischer Ebene wurden in diesem Zusammenhang mit dem Europäischen Betriebsrat erste wichtige Schritte hinsichtlich eines Auf- und Ausbaus grenzübergreifender Mitwirkungsrechte von Arbeitnehmervertretungen getan.¹¹ Bei weitem reichen diese jedoch nicht aus, um der zunehmenden „Entgrenzung“ von Unternehmensentscheidungen mitbestimmungspolitisch entscheidendes Gegengewicht entgegenzusetzen. Weitere wirksame Instrumente zur Europäisierung der Arbeitsbeziehungen sind notwendig, soll die tendenzielle Entwertung bislang lediglich auf nationalen Rechtsinstituten basierender Arbeitnehmerrechte, die mit der zuneh-

menden Verlagerung unternehmensstrategischer Entscheidungsebenen auf transnational ausgerichtete Konzernzentralen einhergeht, zumindest teilweise wieder eingefangen werden.¹²

*Internationalisierung
der
österreichischen
Mitbestimmung*

In diesem Zusammenhang soll nicht unerwähnt bleiben, dass über eine originär europäische Rechtsetzung (Europäischer Betriebsrat, Europäische Aktiengesellschaft) hinaus eine Internationalisierung der österreichischen Mitbestimmung selbst notwendig und sinnvoll erscheint, etwa über eine Ergänzung der Europäischen Betriebsverfassung im ArbVG, die ein Zusammentreten jener österreichischen Belegschaftsvertretungen ermöglicht, deren einzige „österreichische Klammer“ die Zugehörigkeit zu einem ausländischen Konzern und somit die „Abhängigkeit“ von einer gemeinsamen zentralen Konzernleitung jenseits der Grenze ist.

5.1. Weiterentwicklung des Europäischen Betriebsrates

*zahlreiche
Unternehmen
erfüllen
verankerte
Minimalrechte
der Richtlinie
nicht*

Wenngleich mit der Verabschiedung der Richtlinie zum Europäischen Betriebsrat ein erster Schritt in die richtige Richtung gesetzt wurde, zeigt die betriebliche Praxis der letzten Jahre deutlich, dass zahlreiche Unternehmen nicht bereit sind, die in der Richtlinie verankerten Minimalrechte zu erfüllen. Euro-Betriebsräte, denen ein Informations- und Anhörungsrecht bei grundlegenden Änderungen der Konzernstruktur, der wirtschaftlichen und finanziellen Situation des Unternehmens, der voraussichtlichen Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage, bei Änderungen der Unternehmensorganisation und bei der Entwicklung der Beschäftigungslage zusteht, sehen sich zu meist mit gravierenden Schwierigkeiten bei ihrer Vertretungsarbeit, insbesondere mit verspäteter, unvollständiger, bisweilen auch völlig falscher Information, konfrontiert und nicht selten vor vollendete Tatsachen gestellt. Auch die rechtlich festgelegte Unterstützung der Euro-Betriebsräte durch externe Experten oder hauptamtliche Gewerkschafter ist in der Praxis nicht immer gewährleistet.

In erster Linie geht es den europäischen Gewerkschaften

daher um „Nachbesserungen“ beim Europäischen Betriebsrat, liegen doch acht Jahre nach Verabschiedung der Richtlinie genügend praktische Erfahrungen für eine Überprüfung vor. Der innergewerkschaftliche Diskussionsprozess dazu hat sich seit Ende 1999, dem in der Richtlinie zum Europäischen Betriebsrat festgelegten Datum zur Revision, intensiviert. Forderungen seitens einzelner europäischer Branchenverbände und nationaler Organisationen wurden vorgelegt und flossen in die Positionierung des EGB ein.¹³

*Nachbesserung
bei Euro-
Betriebsrats-RL*

Dynamisiert durch die Ereignisse rund um spektakuläre Fälle von Fusionen und Standortschließungen, die medienwirksam vor Augen führten, dass eine nicht geringe Anzahl von Unternehmensleitungen trotz bestehender Verpflichtungen den Geist der EG-Richtlinie nicht gelten lassen wollen und insbesondere die darin festgelegten Informations- und Anhörungsrechte übergehen, wurden weit über das europäische Gewerkschaftslager hinaus engagierte Diskussionen hinsichtlich der Durchsetzungsfähigkeit europäischen Rechtes geführt. Im Zuge dieser Diskussionen wurden auch seitens der Europäischen Kommission erste Forderungen hinsichtlich einer Stärkung europäischer Arbeitnehmerrechte, darunter auch der Europäischer Betriebsräte, lanciert.¹⁴

Die von Gewerkschaftsseite geforderten Änderungen der Richtlinie sollen primär die Schwächen und inkohärenten Punkte, die in der Praxis Europäischer Betriebsräte festgestellt wurden, ausmerzen. Im Revisionsprozess geht es daher primär darum, die bislang recht eingeschränkten Rechte zur Information und Konsultation sowie ihre Durchsetzungsfähigkeit gegenüber dem Management zu stärken, wozu in erster Linie eine konkretere Festschreibung der Informations- und Konsultationsrechte des Euro-Betriebsrates gehört ebenso wie eine Stärkung der Verbindlichkeit dieser Mitwirkungsrechte, bis hin zur Einführung von Sanktionsmöglichkeiten bei Nichtbeachtung bestehender Rechte (wirksame Sanktionsbestimmungen auf nationaler und europäischer Ebene, etwa Beschränkung bzw. Ausschluss von Förderungen).

*Einführung von
Sanktions-
möglichkeiten*

Angesichts der zunehmenden Bedeutung von kleineren grenzübergreifenden Unternehmungen sind auch die in der

Richtlinie genannten Kennzahlen hinsichtlich der Beschäftigten zu überprüfen, die einen Konzern erst euro-betriebsratspflichtig werden lassen.¹⁵ Darüber hinaus gilt es eine Erweiterung der Richtlinie voranzutreiben, die insgesamt die Rolle der Gewerkschaften bei der Etablierung und der laufenden Arbeit Europäischer Betriebsräte stärken soll. Auch erweiterten Handlungsmöglichkeiten von Mitgliedern im Euro-Betriebsrat kommt besondere Bedeutung zu, insbesondere eigenständigen, aus dem Euro-Betriebsrat Mandat resultierenden Freistellungsmöglichkeiten, Qualifizierungsansprüche sowie erweiterten Bereitstellung von Sacherfordernissen, wozu auch eine verstärkte Möglichkeit zur Mitwirkung von Gewerkschaften bei Verhandlungen zur Gründung eines Europäischen Betriebsrates und bei dessen laufender Arbeit gehört.

5.2. Arbeitnehmermitwirkung in der Europäischen Aktiengesellschaft

*„SE“ würde
wirtschaftliche
Mitbestimmung
erweitern*

Beflügelt durch die Erfolge mit der Richtlinie zum Euro-Betriebsrat verfolgte die Europäische Kommission Ende der 90er Jahre weitere Projekte zur Stärkung der Mitwirkungsrechte der ArbeitnehmerInnen in Europa. Zum einen handelt es sich um die Regelung zur Mitwirkung der ArbeitnehmerInnen in künftigen Europäischen Aktiengesellschaften (SE),¹⁶ über die den ArbeitnehmerInnen vor allem im Bereich der wirtschaftlichen Mitbestimmung ein entscheidend erweitertes Handlungsfeld erwachsen könnte. Zum anderen liegt zurzeit ein Richtlinienentwurf zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens hinsichtlich europaweit einzuführender Mindestrechte zur Information und Anhörung der ArbeitnehmerInnen in allen Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten vor.¹⁷

Nach einem jahrzehntelangen Ringen konnte im Oktober 2001 eine für die EU-15 kompromissfähige Richtlinie zur Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Aktiengesellschaft angenommen werden.¹⁸ Diese Richtlinie, die zeitgleich mit einer Verordnung zum Statut der Europa-AG angenommen wurde, sieht vor, dass eine solche Europäische Gesellschaft auf dem Weg der Fusion, als Tochtergesellschaft, durch Um-

wandlung einer bestehenden Kapitalgesellschaft bzw. als Holding gegründet werden kann. Eine Europäische Aktiengesellschaft kann jedoch nur dann ins Handelsregister eingetragen werden, wenn ähnlich zum Verfahren bei der Etablierung eines Euro-Betriebsrates auf dem Verhandlungsweg oder im Fall des Scheiterns der Verhandlungen auf dem Weg des Inkrafttretens von Auffangregelungen auch Regelungen zur Arbeitnehmerbeteiligung gefunden wurden.

Unter Beteiligung der Arbeitnehmer werden im Zusammenhang mit der Europäischen Aktiengesellschaft sowohl Unterrichtung und Anhörung wie auch Mitbestimmung im Sinn der Beteiligung der Arbeitnehmervertretungen in den Aufsichts- oder Verwaltungsorganen der Gesellschaft verstanden.¹⁹ Zahlreichen Gewerkschaften, namentlich jenen aus Ländern mit einem hohen Standard der Arbeitnehmermitwirkung in Kapitalgesellschaften (u. a. Deutschland und Österreich), ging es im Rahmen der Rechtsetzung zur Europäischen Aktiengesellschaft stets darum, einer „Flucht aus der Mitbestimmung“ durch Umwandlung, Fusion oder Verlagerung bestehender Unternehmen entgegenzuwirken. Und in der Tat konnte über das in der Richtlinie zur Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Aktiengesellschaft festgeschriebene Prinzip der Bestandschutzsicherung dem Verlust bestehender Mitwirkungsstandards in hohem Ausmaß begegnet und sogar Möglichkeiten zum Export von Arbeitnehmerbeteiligungsrechten in bislang „mitbestimmungsfreie“ Länder festgeschrieben werden.

„Prinzip der Bestandschutzsicherung“

Für die Leitungen der Gründungsunternehmen einer möglichen künftigen Europäischen Gesellschaft wird es nicht möglich sein, die Auffangregeln und somit die – je nach Gründungsform spezifisch festgelegte – Überführung bestehender Mitbestimmungsstandards in den Gründergesellschaften in die zu gründende neue Gesellschaft abzulehnen. Der einzige Weg Arbeitnehmerbeteiligung seitens der Kapitalseite zu verhindern ist der, auf die Gründung der Europäischen Aktiengesellschaft selbst als Ganzes zu verzichten. Diese Regelung, die im Zuge der Gründung einer Europäischen Gesellschaft der „Flucht aus bestehender Mitbestimmung“ einen Riegel vorschiebt, muss als Erfolg der europäischen Gewerkschaften gesehen werden.

*nationale Regel-
möglichkeiten*

In Bezug auf die divergierenden nationalen Unternehmensrechte war jedoch eine europäische Regelung ohne ein gewisses Maß an Flexibilität nicht konsensfähig.²⁰ So gibt es daher für die Anwendung der Mitbestimmung eine Reihe von Regelungen, die den Mitgliedsstaaten in einer Reihe von Fällen die Möglichkeit eingeräumten, bestimmte Vorschriften national zu regeln.²¹ Damit war Doppeltes erreicht: Ländern mit bislang geringen Mitbestimmungsstandards wurde ein Instrument in die Hand gegeben, sich vor einem – aus ihrer Sicht – übermäßigen „Mitbestimmungsimport“ zu immunisieren. Zugleich bleibt es Ländern bestehender Arbeitnehmermitwirkung in Kapitalgesellschaften ermöglicht, den gewohnten nationalen Standard zum Ausgangspunkt europäischer Regelung zur Unternehmensmitbestimmung zu machen.

Dies trifft etwa hinsichtlich der Zusammensetzung und der Wahl bzw. der Bestellung der Mitglieder des Verhandlungsgremiums ebenso zu wie hinsichtlich der Verankerung der Gewerkschaften bei den Verhandlungen und der Arbeit in der SE, aber auch bei Fragen der Ressourcenbereitstellung sowie bei Vertraulichkeits- und Verschwiegenheitsbestimmungen. Darüber hinaus wird den Mitgliedstaaten auch die Möglichkeit eingeräumt, v. a. im Fall der grenzübergreifenden Fusion ehemals eigenständiger nationaler Kapitalgesellschaften, rechtliche Sicherstellungen für den Weiterbestand von betriebsübergreifenden Organen und Möglichkeiten der Arbeitnehmerbeteiligung auf nationaler Ebene festzulegen.²²

Es wird daher maßgeblich an der Ausnutzung der innerstaatlichen Gestaltungsmöglichkeiten bei der anstehenden nationalen Implementierung der europäischen Rechtsakte zur SE liegen, wie dicht das Netz der Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Aktiengesellschaft tatsächlich gestaltet sein wird und wie dabei ein möglichst hoher Standard an Arbeitnehmermitwirkung in künftigen europäischen Aufsichts- oder Leitungsorganen gewährleistet und die Beteiligung österreichischer Betriebsräte in Aufsichtsorganen europäischer Gesellschaften ermöglicht sein wird.

5.3. Änderungen in der europäischen Fusionskontrolle

Fusionen haben immer erhebliche Auswirkungen auf die Beschäftigung in den betroffenen Unternehmen. Das trifft umso mehr für grenzübergreifende Firmenzusammenschlüsse zu. Das bereits bei Umstrukturierungen im nationalen Rahmen konstatierte Mitwirkungsdefizit der Belegschaftsvertretungen setzt sich verschärfend fort, wenn etwaige Fusionsentscheidungen fernab der Handlungsebene der Betriebsräte gefällt werden, im Regelfall in Konzernzentralen jenseits der Grenze.

Anerkannte Arbeitnehmervertretungen haben zwar heute schon das Recht, vom Fusionskontrollreferat der Europäischen Kommission in einem Kontrollverfahren angehört zu werden, sie müssen jedoch einen schriftlichen Antrag dafür stellen. In vielen Fällen informiert die Unternehmensleitung die Arbeitnehmervertretungen jedoch nicht im Voraus von geplanten Fusionen, von Konsultationen ganz zu schweigen. Zu oft stellt die Unternehmensleitung die Belegschaftsvertretungen und Gewerkschaften vor vollendete Tatsachen. Von der Kommission werden sie erst informiert, nachdem eine Fusion von der Europäischen Kommission genehmigt wurde. Das bedeutet in der Regel, dass die Arbeitnehmervertretungen ihr Recht auf Anhörung im Rahmen eines Fusionskontrollverfahrens gar nicht erst geltend machen können und ihr Verfahrensbeitrag damit verloren ist.

Hier ist dringender Reformbedarf geboten, soll ernsthaft eine Beteiligung der Arbeitnehmervertretungen und somit eine Berücksichtigung von Beschäftigtenfragen im Rahmen von großen Unternehmenszusammenschlüssen in die Wege geleitet werden.²³ So darf es etwa keine bloße „Holschuld“ der Beschäftigten sein, sich praktisch jeden Tag aufs Neue über eine Datenbank der Kommission darüber zu informieren, ob das Unternehmen, in dem man heute noch beschäftigt ist, morgen bereits mit einem anderen fusioniert wird. Hier ist es aus gewerkschaftlicher Sicht dringend geboten, dass die Kommission ihrerseits aktiv wird und die betroffene Arbeitnehmervertretung (gegebenenfalls einen bestehenden Europäischen

*Fusions-
referat der
Europäischen
Kommission*

*Information
zu Unter-
nehmens-
zusammen-
schlüssen darf
keine
„Holschuld“ sein*

Betriebsrat) obligatorisch informiert, wenn ein Unternehmen die Genehmigung einer Übernahme oder Fusion durch die Kommission beantragt. Die Arbeitnehmervertretung wäre dann zu einer Anhörungssitzung im Rahmen des Verfahrens einzuladen.²⁴

Fristen für AN-Vertreter in Fusionskontrollverfahren zu kurz

Darüber hinaus sind die Fristen, die eine Arbeitnehmervertretung im jetzigen Fusionskontrollverfahren eingeräumt bekommt, zu kurz. Während die Unternehmensleitung ausreichend Zeit hat einen Zusammenschluss zu planen und vorzubereiten, bevor die Genehmigung bei der Kommission beantragt wird, haben die Arbeitnehmervertretungen nur eine kurze Frist, um sich auf ihre Konsultation mit der Kommission vorzubereiten, sofern eine solche Konsultation überhaupt beantragt werden konnte. Die Information durch die Kommission sollte in jedem Fall zu einem Zeitpunkt erfolgen, zu dem das Unternehmen den Fusionsantrag stellt. Die dann den Arbeitnehmervertretungen einzuräumenden Fristen sind unbedingt auszudehnen.

Beschäftigungsfolgen und Arbeitsbedingungen sind zu berücksichtigen

Ein weiterer Vorschlag des EGB zur Europäischen Fusionskontrollverordnung betrifft den Inhalt der Arbeitnehmeranhörung. Im Wesentlichen werden Regelungen angestrengt, damit im Rahmen kartellrechtlicher Genehmigungsverfahren nicht lediglich Gesichtspunkte des Wettbewerbs berücksichtigt werden, sondern auch Beschäftigungsfolgen sowie absehbare Konsequenzen auf die Arbeitsbedingungen einer geplanten Fusion in den betroffenen Unternehmen und Wirtschaftssektoren. Die einfachste Möglichkeit einer Auseinandersetzung mit den Folgen einer Fusion für die Beschäftigung bestünde darin, entsprechende Fragen in das bereits bestehende Formblatt aufzunehmen, das Unternehmen im Fall der Beantragung zur Prüfung eines Zusammenschlusses auszufüllen haben. Nach Vorstellung der europäischen Gewerkschaften sollte die Kommission die Genehmigung einer Fusion von der Durchführung einer solchen beschäftigungsrelevanten Folgenabschätzung abhängig machen und diese auch an die Vorlage von Plänen binden, wie den negativen Folgen für die Beschäftigung entgegengewirkt werden kann.

6. Ausblick

Für betroffene Betriebsräte wird eine schrittweise Umsetzung der hier angedachten Ergänzungen zu nationalen und europäischen Informations-, Beratungs- und Interventionsrechten von entscheidender Bedeutung sein, um bei Umstrukturierungsprozessen in der Tat handlungsfähig zu bleiben. Für die Gewerkschaften werden entsprechende Änderungen im ArbVG entscheidend sein, um eine Ausdehnung mitbestimmungsfreier Zonen überall dort hintanzuhalten, wo Veränderungen in der Arbeitswelt die Arbeit von Betriebsräten bereits heute strukturell einschränken oder gar deren Weiterbestand oder Gründung gefährden.

Für die Gewerkschaften in Österreich muss es daher von entscheidendem Interesse sein, im Verbund mit den Arbeiterkammern, aber auch in Auseinandersetzung mit den Wirtschaftsverbänden die begonnene mitbestimmungspolitische Diskussion fortzusetzen und eine entsprechende politische Themensetzung voranzutreiben. Dies trifft auf die innenpolitische Ebene ebenso zu wie auf die europäische. Sowohl der Österreichische wie auch der Europäische Gewerkschaftsbund werden im Jahr 2003 im Rahmen ihrer Kongresse die politischen Prioritäten und Arbeitsprogramme für die nächsten Jahre beschließen. Es darf angenommen werden, dass in beiden gewerkschaftspolitischen Arenen die Weiterentwicklung der Konzernmitbestimmung eine zentrale Stelle einnehmen wird.

Anmerkungen:

- 1 Siehe u. a. Beiträge in: Arbeitsgemeinschaft für wissenschaftliche Wirtschaftspolitik (Hrsg.), Wissenschaftliche Leitung: Rupert Weinzierl, Internationale Unternehmenskonzentration. Konsequenzen für den Standort Österreich, Wien 2000.
- 2 Literaturtipp: Emmerich Tálos (Hrsg.), Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen, Wien 1999.
- 3 Sieglinde Gahleitner und Heinz Leitsmüller, Umstrukturierung und AVRAG – Betriebswirtschaftliche Aspekte und arbeitsrechtliche Folgen von Umstrukturierungen, Wien 1996.
- 4 Siehe dazu u. a. Neue Formen der Unternehmens- und Arbeitsorganisation – Probleme für die Mitbestimmung. In: Vertrauen ist gut, Betriebsrat ist besser. Fragen und Antworten zur Mitbestimmung, Wien 2000, S. 65 ff.
- 5 Literaturtipp zur Novelle der Betriebsverfassung in Deutschland: Gewerkschaftliche Monatshefte. Ausgabe 04/2001, Wiesbaden 2001 (u. a. mit Beiträgen von Ursula Engelen-Käfer, Walther Müller-Jentsch und Wolfgang Däubler); Online-Tipp: zahlreiche Dokumente und Kommentare auf der entsprechenden Themenseite der Hans-Böckler-Stiftung www.boeckler.de/service/mbf/betrvlg/
- 6 Siehe Geschäfts- und Wahlordnung der GPA, § 30: Konzernvertretungen und Zentralbetriebsräte. Siehe www.gpa.at/gpa-neu/gwo.pdf
- 7 Siehe dazu Anträge und Resolutionen zum 1. Bundesforum der GPA (12.–15. November 2002), Antrag 41: Wirtschaftliche Mitbestimmung in Betrieben, Unternehmen und Konzernen – Mitbestimmungsdefizite aufzeigen – Mitwirkungsrechte erweitern, S. 84 ff.
- 8 Siehe dazu diverse Beiträge in: Gewerkschaftliche Monatshefte 04/2002, a. a. O.
- 9 Zu überlegen wäre etwa die Einrichtung eines „vereinigten Betriebsrates“, der freilich in seinen Vertretungsmöglichkeiten gegenüber getrennten Gruppenbetriebsräten nicht schlechter gestellt sein darf.
- 10 In diesem Zusammenhang wäre eine Prüfung diverser Voraussetzungen zur Bestellung der Konzernvertretung in § 110 ArbVG angebracht.
- 11 Zum Inhalt der EU-Richtlinie und zur österreichischen Umsetzung im Arbeitsverfassungsgesetz siehe u. a. Wolfgang Greif/Christian Eichbauer, Der Europäische Betriebsrat. Ein Handbuch des ÖGB und der Gewerkschaften, Wien 1999; Online: www.oegb.or.at/europa
- 12 Siehe u. a. Wolfgang Greif, Der Europäische Betriebsrat – Fundament bei der Europäisierung der betrieblichen Mitbestimmung. In: Europa 2000 plus. Auf dem Weg zu einem europäischen Sozialmodell, Wien 2000, S. 94–106.
- 13 Zum gegenwärtigen Stand der Überlegungen zur Revision der EU-Richtlinie zum Europäischen Betriebsrat siehe den Forderungskatalog des Europäischen Gewerkschaftsbundes; zu finden im Internet: <http://www.etuc.org/EN/Dossiers/EWC/com9445.cfm>
- 14 European Works Councils Bulletin, issue 19 January/February 1999, p. 5ff. and issue 20 March/April 99, p. 3, Warwick 1999.
- 15 Die bisher gültigen Kennzahlen für die Etablierung eines Euro-Betriebsrates: gemeinschaftsweit tätige Unternehmen und Unternehmensgruppen mit insgesamt mehr als 1.000 Beschäftigten im gesamten EU- bzw. EWR-Raum und dabei mindestens 150 in zwei oder mehr Mitgliedstaaten.

- 16 Online-Tipp: zahlreiche Dokumente, Kommentare und Unterlagen zur Europäischen Aktiengesellschaft auf der Homepage der Hans-Böckler-Stiftung: www.boeckler.de/service/mbf/euroaktien
- 17 Auf gewerkschaftlichen Druck hat die Kommission einen entsprechenden Vorschlag zur Unterrichtung und Anhörung der ArbeitnehmerInnen auf nationaler Ebene ausgearbeitet, der aus Gewerkschaftssicht durchaus positive Aspekte aufweist: Der Richtlinienentwurf zielt auf eine Verbesserung der Information und Konsultation der ArbeitnehmerInnen zu wirtschaftlichen und strategischen Fragen des Unternehmens, zur geplanten Beschäftigungsentwicklung sowie zu allen Entscheidungen, welche die Interessen der ArbeitnehmerInnen berühren. Erwähnenswert ist in diesem Zusammenhang, dass die Information explizit rechtzeitig erfolgen muss und die Kommission Sanktionen im Falle von schweren Verstößen gegen die Richtlinie, bis hin zur Nichtigkeit getroffener Entscheidung, vorschlägt.
- 18 Zur Entwicklungsgeschichte der SE siehe u. a. Gunther Mävers, Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der Europäischen Aktiengesellschaft, Baden-Baden 2002.
- 19 Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.) Die Europäische Aktiengesellschaft. Eine Einführung in das Vorhaben der Europäischen Aktiengesellschaft (Schriftenreihe: Arbeitshilfen für Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten Nr. 6) von Roland Köstler, Rolf Jäger, Düsseldorf 2002.
- 20 Siehe u. a. Gunther Mävers, Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der Europäischen Aktiengesellschaft, Baden-Baden, 2002, S. 33–75; Überblick zu den Mitbestimmungsregelungen in den Ländern der EU auch unter: www.boeckler.de/service/mbf/euroaktien/unternehmensrechtderlaender.pdf
- 21 Siehe seitens des EGB als Überblick dazu u. a. Willy Buschak, Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Aktiengesellschaft. Ein gewerkschaftlicher Leitfaden, Brüssel 2002.
- 22 Vgl. Europäischer Gewerkschaftsbund: Arbeitspapier 7 zur Europäischen Aktiengesellschaft: Die Umsetzung der Richtlinie über Arbeitnehmerbeteiligung in der SE in nationales Recht, Brüssel 2002.
- 23 Willy Buschak, Mehr Transparenz durch Brüsseler Fusionskontrolle, in: Mitbestimmung 11/2001 (auch Mitbestimmung: European Essentials. International Edition 2001).
- 24 Siehe zu diesen Vorschlägen: Stellungnahme des EGB zum: Grünbuch über die Revision der Verordnung (EWG) Nr. 4064/89 des Rates zur Fusionskontrolle, März 2002.

INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

WISO

WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinander gesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)
Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00
Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter www.isw-linz.at)

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter www.isw-linz.at.



BESTELLSCHEIN*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
- 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: www.isw-linz.at

Name _____

Institution/Firma _____

Straße _____

Plz/Ort _____

E-Mail _____

BESTELLADRESSE:

ISW
Weingartshofstr. 10, A-4020 Linz
Tel. ++43/732/66 92 73-33 21
Fax ++43/732/66 92 73-28 89
E-Mail: wiso@ak-ooe.at
Internet: www.isw-linz.at