

BAK Positionspapier

Abt. Wirtschaftspolitik

Helmut Gahleitner

Prinz-Eugen-Strasse 20-22
A-1040 Vienna, Austria
Tel.: +43 1 50165 Ext 2550
Fax: +43 1 50165 Ext 2532

www.AKwien.at
www.AKeu.at

Juni 2004

**Betreff: Empfehlung der Kommission über die Stellung (unabhängiger) nicht geschäftsführender Direktoren und Aufsichtsräte
(Konsultationsdokument der GD Binnenmarkt vom 5.5.2004)**

Die Bundesarbeitskammer (BAK) ist die Dachorganisation der auf Ebene der Bundesländer eingerichteten neun Arbeiterkammern. Sie ist als Körperschaft öffentlichen Rechts organisiert und als solche die gesetzliche Interessenvertretung aller unselbstständig Beschäftigten Österreichs. Basis für die Tätigkeit der BAK ist das Arbeiterkammergesetz. Dieses Gesetz verpflichtet die BAK, zu Gesetzesentwürfen in allen sozial-, bildungs- und wirtschaftspolitischen Angelegenheiten im Rahmen eines ebenfalls gesetzlich vorgesehenen Begutachtungsverfahrens die Position der ArbeitnehmerInnen und auch deren Interessen als KonsumentInnen einzubringen.

Als Dachorganisation vertritt die BAK insgesamt ca 3 Mio Mitglieder in allen wirtschafts-, sozial- und bildungspolitischen Fragen.

Die BAK erlaubt sich zum Kommissionsvorschlag zur Stellung (unabhängiger) nicht geschäftsführender Direktoren und Aufsichtsräte nachfolgende Stellungnahme abzugeben:

Der vorliegende Kommissionsvorschlag ist Teil des Aktionsplanes zur „Modernisierung des Gesellschaftsrechts und Verbesserung der Corporate Governance in der Europäischen Union“ und soll insbesondere das Vertrauen der Finanzmärkte nach den skandalösen Vorgängen (zuletzt bei Parmalat) wieder herstellen. Ziel der Empfehlung ist die Stärkung der Stellung der (unabhängigen) nicht geschäftsführenden Direktoren und Aufsichtsräte im Interesse der Aktionäre und sonstiger Interessensgruppen (zB Gläubiger).

Aus Sicht der BAK als gesetzliche Interessenvertretung aller unselbstständig beschäftigten ArbeitnehmerInnen sind vor allem die Ausführungen der Kommission zur Frage der „Unabhängigkeit“ von nicht geschäftsführenden Direktoren oder Aufsichtsräten problematisch. Demnach werden ua Angestellte des Unternehmens per se als „nicht

unabhängig“ bezeichnet, und es wird ihnen damit die Möglichkeit der freien Urteilsbildung abgesprochen.

Die BAK spricht sich entschieden dagegen aus, dass über eine Kommissionsempfehlung die ArbeitnehmerInnenmitbestimmung in Aufsichtsräten oder in der Europäischen Aktiengesellschaft de facto in Frage gestellt wird, indem sämtliche Angestellte des Unternehmens undifferenziert als „nicht unabhängig“ bezeichnet werden, ohne zwischen Repräsentanten der ArbeitnehmerInnen (zB Betriebsrat) und sonstige Arbeitnehmer zu unterscheiden. Es ist unakzeptabel, dass die nach jahrelangen Verhandlungen erzielte Lösung über die Mitwirkung der ArbeitnehmerInnen in der Europäischen Aktiengesellschaft noch vor dem Inkrafttreten der entsprechenden Richtlinie im Oktober 2004 bereits diskreditiert wird. In Österreich ist die Mitwirkung der ArbeitnehmerInnenvertreter im Aufsichtsrat ein fester Bestandteil der Corporate Governance und deren Unabhängigkeit wird durch eine Reihe von gesetzlichen Maßnahmen abgesichert.

Die Mitbestimmung der ArbeitnehmerInnen im Aufsichtsrat ist im österreichischen Arbeitsverfassungsgesetz (§ 110 ArbVG) für alle Rechtsformen geregelt. Demnach entsenden in Unternehmen, die in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft geführt werden, der Zentralbetriebsrat oder, sofern nur ein Betrieb besteht, der Betriebsrat aus dem Kreise der Betriebsratsmitglieder, denen das aktive Wahlrecht zum Betriebsrat zusteht, für je zwei nach dem Aktiengesetz, oder der Satzung bestellte Aufsichtsratsmitglieder einen ArbeitnehmerInnenvertreter in den Aufsichtsrat (Drittelparität). Für den Fall, dass die Zahl der nach dem Aktiengesetz oder der Satzung bestellten Aufsichtsratsmitgliedern eine ungerade ist, ist ein weiterer Arbeitnehmervertreter zu entsenden. Eine ArbeitnehmerInnenmitbestimmung ist unter bestimmten Voraussetzungen in der GmbH, der Genossenschaft und der Privatstiftung vorgesehen.

Nach österreichischem Arbeitsverfassungsgesetz sind als ArbeitnehmerInnenvertreter im Aufsichtsrat nur Personen qualifiziert, die Betriebsratsmitglieder und aktiv zur Betriebswahl berechtigt sind, darüber hinaus die Arbeitnehmereigenschaft gem § 36 ArbVG zukommt. Mitglieder des Betriebsrates genießen nach österreichischem Arbeitsverfassungsgesetz einen besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz (vgl §§ 120 - 122 ArbVG). Zweck dieser Bestimmungen ist die Sicherstellung, dass die gewählten Interessenvertreter der ArbeitnehmerInnen ihre gesetzlichen Aufgaben tatsächlich und effektiv erfüllen können, ohne Diskriminierungen oder persönliche Vergeltungsmaßnahmen durch den Arbeitgeber wegen dieser Tätigkeit befürchten zu müssen.

In diesem Zusammenhang ist auch noch das Behinderungs- und Benachteiligungsverbot gegenüber Betriebsräten zu erwähnen (§ 115 ArbVG). Demnach dürfen Betriebsräte in der Ausübung ihrer Tätigkeit weder beschränkt noch wegen dieser, insbesondere hinsichtlich des Entgelts und der Aufstiegsmöglichkeiten, benachteiligt werden. Gleichzeitig besteht aufgrund der Rechtsprechung ein ebenso striktes Bevorzugungsverbot. Die Funktionsausübung eines Betriebsratsmitglieds im Aufsichtsrat erfolgt darüber hinaus ehrenamtlich, sodass seine Unabhängigkeit gegenüber dem Management gewahrt ist. Im Rahmen seiner Tätigkeit als Aufsichtsrat agiert der Betriebsrat völlig unabhängig und ist dem Wohl des Unternehmens verpflichtet.

Die BAK fordert daher im Rahmen der Kommissionsempfehlung eine klare Bestimmung, dass gewählte ArbeitnehmerInnenvertreter im Aufsichtsrat oder in der

Funktion als nicht geschäftsführende DirektorInnen jedenfalls das Kriterium der Unabhängigkeit erfüllen.

Weitere Anmerkungen

Die von der Kommission immer wieder geforderte Modernisierung des Gesellschaftsrechts darf nicht zu einer Entdemokratisierung des Gesellschaftsrechts führen. Die Mitwirkung der ArbeitnehmerInnen bzw ihrer Vertreter in den Entscheidungsprozessen des Unternehmens sollte auch in einem vereinten, demokratischen Europa eine Selbstverständlichkeit sein. Umso mehr ist bedauerlich, dass in der vorliegenden Kommissionsempfehlung die Bedeutung der ArbeitnehmerInneninteressenvertretung mit keinem Wort erwähnt wird. Die BAK fordert daher im Rahmen der Kommissionsempfehlung über die Stellung der (unabhängigen) nicht geschäftsführenden Direktoren oder Aufsichtsräte ein klares Bekenntnis zur ArbeitnehmerInnenmitbestimmung in den Unternehmensorganen.

Es wird von Seiten der BAK weiters angeregt, die Frage der Unabhängigkeit von Organmitglieder generell zu überdenken. Selbst in der Kommissionsempfehlung wird festgehalten, dass eine einheitliche Definition darüber, was unter Unabhängigkeit zu verstehen ist, nicht existiert. Dass jemand, der das Vertrauen des kontrollierenden Aktionärs genießt, nicht im Aufsichtsrat vertreten sein soll, kann alleine aus dem Blickwinkel des principle-agent-problems schwer nachvollzogen werden. Sowohl der Aufsichtsrat als auch der Verwaltungsrat hat nicht nur Kontrollfunktionen, sondern muss auch strategische Entscheidungen treffen (zB zustimmungspflichtige Geschäften nach § 95 öAktG). Dass wesentliche Unternehmensentscheidungen von Personen getroffen werden, auf die der kontrollierende Aktionär hinsichtlich ihrer Bestellung keinen Einfluss nehmen darf, wird jedenfalls als problematisch gesehen.

Wenngleich die Kommission in ihrer vorliegenden Empfehlung die beiden Corporate-Governance-Systeme, dualistisches und monistisches System, erwähnt und sie als gleichwertig bezeichnet, so konzentrieren sich die Ausführungen der Kommission im Wesentlichen auf das monistische System. Die Kommission spricht etwa von einem ausgewogenen Verhältnis zwischen nicht geschäftsführenden und geschäftsführenden DirektorInnen und wendet ihre Empfehlungen für das Board-System gleichzeitig auf das dualistische System an, obwohl sie bei näherer Kenntnis des dualistischen Systems wissen müsste, dass diese Vorgangsweise bei der Zusammensetzung von Aufsichtsrat und Vorstand völlig unzutreffend ist. Es wird daher angeregt, zunächst die Unterschiede der beiden Organisationssysteme der Corporate Governance zu analysieren und differenzierte Vorschläge für das jeweilige Organisationsmodell zu entwickeln.

Aus Sicht der BAK ist in größeren Gremien die Bildung von Ausschüssen durchaus sinnvoll, doch sollten diese dem Aufsichtsrat bzw dem Verwaltungsrat zur Vorbereitung von Beschlüssen dienen oder die Beschlüsse des Aufsichtsrats überwachen. Die Entscheidungen sollten vorwiegend im Plenum fallen.

Die Bestimmungen über die Qualifikationsanforderungen von Aufsichtsräten bzw nicht geschäftsführenden DirektorInnen werden begrüßt. Positiv wird weiters bewertet, dass Vorstandsmitglieder oder geschäftsführende DirektorInnen erst nach einer Cooling-off-

Phase in den Aufsichtsrat wechseln oder als nicht geschäftsführende DirektorInnen bestellt werden können. Die Empfehlungen betreffend die Aufgaben eines Audit Committees werden großteils positiv bewertet. Hinsichtlich der Zusammensetzung sollte klar gestellt werden, dass im monistischen System die nicht geschäftsführenden DirektorInnen jedenfalls eine Mehrheit haben sollten. Eine Unterscheidung nach (unabhängigen) nicht geschäftsführenden DirektorInnen und (sonstigen) nicht geschäftsführenden Direktoren wird als nicht sinnvoll erachtet. Im dualistischen System ist das Audit Committee ein Ausschuss des Aufsichtsrats, dem Vorstandsmitglieder ohnehin nicht angehören dürfen. Auch im Aufsichtsrat wird eine Differenzierung in (unabhängige) Aufsichtsratsmitglieder und (sonstige) Aufsichtsratsmitglieder abgelehnt.

Die BAK ersucht die Kommission in den weiteren Beratungen die gemachten Anmerkungen zu berücksichtigen.

Als AnsprechpartnerInnen für weitere Fragen stehen Ihnen gerne in Wien Herr Helmut Gahleitner (Tel: + 43 – (0)1 50165 - 2607, E-Mail: helmut.gahleitner@akwien.at) sowie in unserem Brüsseler Büro Frau Susanne Brenner (Tel: +32 – (0)2 230 62 54, E-Mail: susanne.brenner@akeu.at) zur Verfügung.