

# Ehestmögliche Information und Beratung

Zur Erzwingbarkeit

von „Rede und Antwort“

Hannes Schneller - AK Wien, Abt. Sozialpolitik

# Definitionen und Themen

- **InFORMATIONen** – von „formen, bilden“ oder „eine Gestalt geben“  
→ **sich ein Bild machen**
- **BeRATungen** – korrespondierende Kommunikationsform („Dialog“); Austausch von Ratschlägen
- Was ist wann „ehestmöglich“ bzw „rechtzeitig“?
- Wie durchsetzen?
  - Drohung mit „Rechtskeule“
  - außer-rechtliche Drohungen (Image, Arbeitskampf...)
  - Schaffen einer Kommunikationskultur
- Einige Worte zur Verschwiegenheit

## Wichtige Informationsansprüche in Krisenphasen

- Wirtschaftliche und finanzielle Lage sowie voraussichtliche Entwicklung (→ Zeitvergleiche!) Riskante Faktoren? (→ IKS)
  - Auftragsstand, Umsätze, Erträge, Kosten/Preise (Kalkulationen), Marktdaten; Investitionen; Absatz nach Stückzahlen/Lagerstand...  
→ differenzierte Infos nach Standorten, Bereichen, Abteilungen...
  - Personelles: Personalaufwand(tendenz), Personalstand-Prognosen; LeiharbeiterInnen, Freie DienstnehmerInnen ...
  - Struktur des Unternehmens (Aufbau- und Ablaufstruktur): Auslagerungen oder Outsourcing geplant? Geschäftsfelder beibehalten, ausweiten/einschränken („Geschäftspolitik“)? Konzernbeziehungen...
- Aufsichtsratsmitwirkung und Bilanz(Analyse) als primäre Informationsquellen; subsidiär § 108-Gespräche

Motto: ES GIBT KEINE VOLLENDETEN TATSACHEN !

# Rechtsgrundlagen

- §§ 91, 92 und 108 ArbVG: allem. u wirtsch.Informationen
- § 110 ArbVG: Aufsichtsrats-Mitwirkung → viele Instrumente des Gesellschaftsrechts
- §§ 109; 111-112: „gravierende“ Betriebsänderungen
- § 108 Abs 2, 2a und 3: Konzernbeziehungen, Betriebs(teil)-übergang, Jahresabschluss
- §§ 98 und 99: Personalplanung u –aufnahme (inkl Leih-AN)
- §§ 101, 104a-107 ArbVG + 45a AMFG: geplante Beendigungen

## „Ehestmöglich“ bzw rechtzeitig – EU + ArbVG

- 1986 Novelle von § 109 ArbVG: ehestmöglich, jedenfalls aber so rechtzeitig, dass eine **Beratung über die Gestaltung** der geplanten Betriebsänderung noch durchgeführt werden kann.  
→ „Schadenersatz“ (Sozialplan-Verteuerung) schon in den Antrag an die Schlichtungsstelle aufnehmen!
- Gemäß Artikel 136 des EU-Vertrags ist es ein besonderes Ziel der Gemeinschaft und der Mitgliedstaaten, den sozialen Dialog zwischen den Sozialpartnern (über- und innerbetrieblich) zu fördern.
- EU-Richtlinien *Betriebsübergang, Europ. Betriebsrat* sowie *Unterrichtung und Anhörung* → 1993 Novelle in § 108:  
- „rechtzeitig und im Vorhinein“ über Grund/Folgen/Maßnahmen/Zeitpunkt
- Präambel EBR-Richtliniennovelle 12/2008: Im Falle eines Verstoßes gegen die aus dieser Richtlinie folgenden Verpflichtungen müssen administrative oder rechtliche Verfahren sowie Sanktionen, die im Verhältnis zur Schwere des Vergehens wirksam, angemessen und abschreckend sind, angewandt werden.

## Rechtswissenschaft zu „ehestmöglich“ und „rechtzeitig“

- *Prof. Rebhahn u. Prof. Jabornegg:* zu informieren ist am Beginn des Planungsstadiums, das ist jene Phase, in der ernstlich mit der Planung begonnen wird
- *Prof. Firlei:* „Ist die Entscheidung bereits gefallen, so wären die entsprechenden Beratungsrechte weitgehend sinnlos, was vom Gesetzgeber nicht beabsichtigt sein kann. Zweck der Informationsrechte ist es, der Belegschaft zu ermöglichen, rechtzeitig **Alternativvorschläge** zu unterbreiten, wozu eine vorherige Beratung mit Interessenvertretungen und anderen Sachverständigen häufig unumgänglich ist; die Arbeitnehmerschaft soll sich auf Interessengefährdungen und ihre wirksame Abwehr einstellen können. Es ist primärer Zweck der Informations- und Beratungsvorschriften, dass der **Betriebsinhaber nicht aus Überraschungseffekten, Zeitnot oder Desorientierung der Arbeitnehmerschaft und ihrer Organe Vorteile zieht, indem er diese vor vollendete Tatsachen stellt.**“

# Charakter von Rechtsnormen

- Verhaltensanordnungen, die (im Gegensatz zu Normen der Moral, Religion oder Sitte/*Kultur*) mittels staatlicher Zwangsmaßnahmen durchsetzbar (exekutierbar) sind.
- Grenzen des Rechts bei Verweigerung oder Verschleppung des vorgeschriebenen Dialogs?
- Spannungsfeld „Grundrechte des Unternehmers“ unbeschränkbar, aber Info- und Beratungspflichten + „öffentliche“ Kommissionen

# Klagen, einstweilige Verfügungen und Beugestrafen

- Grundsätzlich kann eine Leistungsklage auf Informationsübermittlung beim Betriebssitz-Gericht eingebracht werden
- Problem: wenn auch nur „irgendeine“ Info übermittelt wurde, ist es schwierig, das Klagebegehren zu spezifizieren („Klagsgegenstand“)  
→ Stufenklage möglich
- Einstweilige Verfügungen („*das an den Gegner der gefährdeten Partei gerichtete Gebot, einzelne Handlungen vorzunehmen*“) wurden bislang nur theoretisch in Erwägung gezogen
- Nicht-geldwerte, unvertretbare Handlungen (*...deren Vornahme ausschließlich vom Willen des Verpflichten abhängt...*) können mittels Beugestrafe zu vollstrecken versucht werden (erst Geldstrafe, dann Haft...)
- Geldstrafen nur in Einzelfällen und im Aufsichtsrat

## Kommunikations-Kultur-Pflege statt Rechtskeule ?

- Andere Informationsquellen und Wege suchen: Schlüsselpersonen aus IKS/Controlling, EDV, ...; Gerüchten nachgehen..., Gespräche am Arbeitsplatz, Betriebs-Begehungen, Fragebogenaktionen; Teilnahme an Hauptversammlung (als Aktionär...), Lobbyieren, etc
- Dilemma: Co-Management (Konsenskultur) *versus* Konflikt-Kultur: Bewahren  $\leftrightarrow$  Mitgestalten ?
- Konzern-Problematik des „local“ Managements  
→ KBR, EBR oder intern. Gewerkschaftsnetzwerke
- Hard facts&figures oft gar nicht so relevant, um strategisch richtige Schritte zu setzen

## Tipps: Beratungsarchitektur

- Strategieplanung (Strategie-Coaching)  
→ Ziele und Alternativziele definieren; Netzwerk-Erfahrungen...
- In Steuerungs- und Projektgruppen einbringen  
(„Dialogvereinbarung“ Unternehmensberater sieht das zum Teil vor)
- Genaue Kommunikations- und Informationsarchitektur entwerfen = gemeinsame Festlegung,
  - WER
  - WANN
  - WORÜBER
  - WIEinformiert wird.

## Alternativvorschläge / Argumente gegen Personalabbau

- *„Durch Personalabbau erreicht der Arbeitgeber die Senkung seiner Fixkosten, allerdings nur um den Preis von uU **erheblichen Beendigungskosten** (zB Abfertigung alt, Sozialplan, Kündigungsanfechtungsverfahren) und des **Verlusts von Know-how**, das oft auf Kosten des Arbeitgebers aufgebaut wurde. Personalabbau ist daher nur dann sinnvoll, wenn für die betroffenen Arbeitnehmer dauerhaft keine Verwendung mehr gefunden werden kann. Alternative: Beendigung für einige Monate + **Wiedereinstellungszusagen**...“*
- Nicht nur Know-how, sondern auch **Motivation** bei der „übriggebliebenen“ und stärker belasteten Belegschaft und „**Betriebsgeheimnisse**“ sowie die eingespielte, **koordinierte Produktivität**, die Verbreitung **negativer Gerüchte** (unter Kunden, Lieferanten etc), die Störung des **Betriebsfriedens** und ganz allgemein eine **Imageverschlechterung** durch Kündigungen wird nach einer aktuellen deutschen Umfrage von Managern befürchtet (Marlene Schmidt, Schutzschirm für AN, Böcklerimpuls 4/2009)

## Tipps: Effiziente Mandatsausübung ↔ Wahrung von Verschwiegenheitspflichten

- Bis zu 5 Informationsebenen – Daten“filter“ strategisch und rechtlich bewusst machen
- Im allgemeinen reichen **Richtwerte und Entwicklungstendenzen**
- Exakte Zahlen und alles Schriftliche kann verfänglich sein
- Je größer die Zahl der zu informierenden Personen und je geringer diese Personen einer speziellen Verschwiegenheitspflicht unterworfen sind, umso „feiner“ sollte der Daten-Filter sein
- Mitunter empfiehlt sich auch eine – gleichberechtigte - Vereinbarung mit der Geschäftsführung bzw dem Aufsichtsratspräsidium, wie die „Informationspolitik“ gestaltet werden kann
- ExpertInnen beiziehen, strategisch vorgehen, kühlen Kopf bewahren

**Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit**

**hannes.schneller@akwien.at**

**AK WAHL WIEN 5.-18. MAI 2009  
WER WAS WILL, WÄHLT**

Informationen erhalten Sie an unserer  
Hotline (01) 501 570 sowie im Internet  
unter [wien.arbeiterkammer.at/wahl](http://wien.arbeiterkammer.at/wahl)

**OGBI AK**  
**IFAM**