

1. ARBEITNEHMERBETEILIGUNG IN DER EUROPÄISCHEN AKTIENGESELLSCHAFT (Societas Europea – SE)

EIN ZUSÄTZLICHES ELEMENT IN DEN EUROPÄISCHEN ARBEITSBEZIEHUNGEN*

Am 8. Oktober 2001 verabschiedete der Rat der Europäischen Union die zwei miteinander verbundenen Gesetzestexte, die als Grundlage für die Schaffung von Europäischen Aktiengesellschaften (SE) dienen: die Verordnung über das Statut der Europäischen Aktiengesellschaft sowie die Richtlinie über die Arbeitnehmerbeteiligung innerhalb der SE. Rund 30 Jahre nachdem erstmals ein SE-Statut vorgeschlagen wurde, gelang mit diesem Schritt der historische Durchbruch. Die Verordnung und die Richtlinie treten am 8. Oktober 2004 in allen 25 Mitgliedstaaten der erweiterten Europäischen Union und den Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraums Island, Liechtenstein und Norwegen in Kraft. Bis dahin muss die SE-Richtlinie in nationales Recht umgesetzt sein. Ab diesem Zeitpunkt werden Unternehmen die Möglichkeit besitzen, ihre Organisation nach europäischem Recht

Europäische Aktiengesellschaft (SE)

Gründungsformen

Fusion

Aktiengesellschaften aus zwei Mitgliedstaaten gründen durch Verschmelzung eine SE

Holding

AG und GmbH aus zwei Mitgliedstaaten gründen Holding

Tochter

Gesellschaften und juristische Personen (öffentlichen oder privaten Rechts) aus zwei Mitgliedstaaten (oder SE selbst) gründen Tochter-SE

Umwandlung

AG kann sich in SE umwandeln, wenn sie seit zwei Jahren Tochter in anderem Mitgliedstaat hat

Köstler: 2003

* Siehe: ETUI and ETUC (ed.): Benchmarking Working Europe 2004. Brussels.

Siehe auch: ETUI and Hans Böckler Foundation (2004), *The European Company - Prospects for board-level representation*, Brussels and Düsseldorf.

Köstler, R. (2003) *The European Company*, in R. Köstler und A. Büggel, *The European Company and Company law and Existing legislative provision for employee participation in the EU member states*, Brussels: ETUI. Report 79

einheitlich für ihre Unternehmensteile zu gestalten. Das SE-Statut sieht vier Gründungsformen vor: Demnach kann eine SE entstehen durch eine (i) Fusion/ Verschmelzung, (ii) durch Gründung einer Holding oder (iii) eines gemeinsamen Tochterunternehmens oder (iv) durch Umwandlung einer bestehenden Aktiengesellschaft in eine SE.

Es obliegt den beteiligten Unternehmen, eine Organstruktur für die künftige SE zu wählen: Hierbei können sie sich entscheiden zwischen einem einstufigen (monistischen) System mit einem Verwaltungsorgan, das die Funktion der Unternehmensaufsicht integriert, und einem zweistufigen (dualistischen) Aufbau mit einem geschäftsführenden Leitungsorgan und einem separaten Aufsichtsrat.

Nachdem ein Unternehmen bekannt gegeben hat, eine SE zu gründen, muss die Unternehmensleitung dafür sorgen, dass ein „Besonderes Verhandlungsgremium“ (BVG) eingerichtet wird. In diesem BVG sitzen ausschließlich Arbeitnehmervertreter aus den beteiligten Unternehmen. Innerhalb von sechs Monaten müssen diese zusammen mit dem Management eine Vereinbarung darüber ausarbeiten, über welche Informations-, Anhörungs- und Mitbestimmungsrechte die Arbeitnehmer der künftigen SE verfügen können. Sollten diese Verhandlungen scheitern, treten automatisch Auffangregelungen in Kraft, die in der SE-Richtlinie definiert sind. Wenn nicht geklärt ist, wie die Arbeitnehmer in der zukünftigen SE beteiligt werden, kann die SE nicht gegründet werden. Die SE-Richtlinie schützt nicht nur bestehende Mitbestimmungsrechte von Arbeitnehmern, sondern bietet darüber hinaus die Chance, dass mehr Arbeitnehmer als bisher das Recht erhalten, ihre Interessen in den höchsten Unternehmensorganen vertreten zu lassen. Arbeitnehmervertreter erhalten damit Zugang zu Informationen auch über bevorstehende strategische Entscheidungen des Unternehmens. Auf diese Weise können Managemententscheidungen auf höchster Unternehmensebene von der Arbeitnehmerseite beeinflusst werden.

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt ist es wichtig, die Umsetzung der Richtlinie in nationale Gesetze über die Beteiligung von Arbeitnehmern in der SE kritisch zu begleiten (siehe z.B. www.seeurope-network.org). Nur in den Ländern, welche die SE-Richtlinie in nationales Recht umgesetzt haben, können SEs gegründet werden bzw. können Unternehmen, die auf diesem Territorium operieren, Teil einer SE werden.

Prüfsteine („*benchmarks*“) aus Arbeitnehmersicht für diesen Zeitraum sollten insbesondere sein, dass die

- Mitgliedstaaten keinen Gebrauch machen von der sog. „opt-out“-Klausel, die es ihnen gestattet, die Anwendung der Auffangregeln für den Fall einer SE-Gründung durch Fusion auszusetzen;
- nationale Umsetzung die Möglichkeit vorsieht, dass Gewerkschaftsvertreter auch dann Mitglieder des BVG sein dürfen, wenn sie selber nicht im Unternehmen angestellt sind. Dies ist auch deshalb wichtig, damit Vertreter der Europäischen Industrieverbände einbezogen werden können;
- Mitgliedstaaten die Übernahme der Kosten für externe Sachverständige, die das BVG bzw. den späteren SE-Betriebsrat bei ihrer Arbeit unterstützen, nicht auf einen einzigen Experten begrenzen;
- nationale Umsetzung die Möglichkeit offen hält, bei späteren Veränderungen über die Arbeitnehmerbeteiligung neu zu verhandeln.

Mit der SE-Gesetzgebung kam auch Bewegung in mehrere andere Projekte: Während das Statut für die Gründung einer Europäischen Genossenschaft (SCE) bereits im Juli 2003 verabschiedet wurde, wird über die Statute für eine Europäische Gegenseitigkeitgesellschaft (ME) bzw. für einen Europäischen Verein (EA) noch verhandelt.

Ausblick:

Ab Oktober 2004 tritt eine europäische Gesetzesvorgabe in Kraft, die über den Weg der nationalen Umsetzungen der Richtlinie 2001/86 die Mitbestimmung der Arbeitnehmer grenzüberschreitend in künftigen SEs regelt. Diese neue Gesetzgebung macht Arbeitnehmerbeteiligung in den höchsten Unternehmensorganen zum Standard in Europa. Dies stellt einen historischen Kompromiss mit großer Tragweite dar. In den kommenden Jahren muss darum gerungen werden, dass dieser Standard in folgenden gesellschaftsrechtlichen Gesetzgebungsakten der EU (z.B. zur Verschmelzung von Kapitalgesellschaften aus verschiedenen Mitgliedstaaten und zur grenzüberschreitenden Verlegung von Unternehmen von einem EU-Land in ein anderes) nicht wieder ausgehöhlt wird. Der Prüfstein für die Zukunft wird sein, die Stellung von Arbeitnehmern in grenzüberschreitenden Unternehmen zu stärken und nicht zu marginalisieren.

2. ARBEITNEHMERBETEILIGUNG IN DEN HÖCHSTEN UNTERNEHMENSORGANEN IN DER EU-15

In 12 der 15 EU-Länder existieren gesetzliche Verpflichtungen zur Beteiligung von Arbeitnehmern in den höchsten Unternehmensorganen. In Italien und Belgien, die keine derartigen gesetzlichen Regelungen kennen, gibt es in Ausnahmefällen tarifvertraglich vereinbarte Beteiligung von Arbeitnehmervertretern im höchsten Unternehmensorgan. Lediglich in Großbritannien existieren weder Gesetze noch Praxis.

Je nach vorgegebener Unternehmensstruktur im jeweiligen Mitgliedstaat sitzen die Arbeitnehmervertreter entweder im Verwaltungsorgan (im monistischen System mit lediglich einem Verwaltungsrat = „*board*“) oder im Aufsichtsrat (im dualistischen System mit einem Leitungsorgan und einem Aufsichtsrat).

Die Systeme der Arbeitnehmerbeteiligung auf höchster Unternehmensebene differieren erheblich von Land zu Land, da sie in den jeweiligen Kontext nationaler Arbeitsbeziehungen eingebettet sind.

In den Ländern, in denen eine große Zahl von privaten wie staatlichen Unternehmen erfasst wird, lassen sich zwei verschiedene Kulturen erkennen. In Deutschland und Österreich wird Mitbestimmung gesetzlich geregelt, während die Vertretung der Arbeitnehmer in skandinavischen Ländern in Tarifverträgen geregelt ist (wenngleich auch dort abgesichert durch einen gesetzlichen Rahmen).

In den anderen Mitgliedstaaten finden sich lediglich eingeschränkte Formen der Vertretung auf dieser Ebene, die ausschließlich für staatliche oder privatisierte Unternehmen gelten. Diese basieren ebenfalls entweder auf Gesetzen oder tarifvertraglichen Vereinbarungen. Portugal nimmt insofern eine Sonderrolle ein, weil gesetzliche Vorgaben zwar existieren, diese aber praktisch nicht umgesetzt wurden.

Wie Arbeitnehmerbeteiligung in den höchsten Unternehmensorganen konkret ausgeprägt ist, richtet sich nach den Eigenheiten und gesetzlichen Bestimmungen der nationalen Arbeitsbeziehungen. Die Beteiligungsformen variieren insbesondere hinsichtlich der

- **Höhe von Schwellenwerten, ab wie viel Arbeitnehmern ein Unternehmen zur Arbeitnehmerbeteiligung verpflichtet ist**
Diese Schwellenwerte bewegen sich zwischen 25 Arbeitnehmern in Schweden und 500 bzw. 2000 in Deutschland;
- **Anzahl von Arbeitnehmervertretern in den höchsten Unternehmensorganen**
Diese variiert zwischen nur einzelnen Vertretern, einem Drittel (z.B. Dänemark und Österreich) bis hin zur Hälfte der Mitglieder des Unternehmensorgans (in Deutschland). In Finnland ist diese Entscheidung Bestandteil der Vereinbarung, die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite miteinander treffen;
- **Wahl bzw. Ernennung der Arbeitnehmervertreter**
In der Mehrzahl der Länder werden die Arbeitnehmervertreter im höchsten Unternehmensorgan durch allgemeine Wahl von den Arbeitnehmern eines Unternehmens bestimmt. Ausnahmen bilden z.B. Schweden, wo Gewerkschaften das Recht zur Entsendung von Vertretern haben, sowie Österreich, wo Betriebsräte diese Entscheidung treffen;
- **Auswahlkriterien für die Arbeitnehmervertreter**
In fast allen Ländern ist vorgeschrieben, dass die Arbeitnehmervertreter Angestellte des Unternehmens sein müssen. Externe Vertreter, z.B. von Gewerkschaften, sind nur selten zugelassen. Im Gegensatz hierzu schreibt das niederländische Recht explizit vor, dass die Mitglieder des Aufsichtsrats nicht im Unternehmen angestellt sein dürfen. Die Eigenheit des niederländischen Modells liegt allerdings darin, dass den Betriebsräten das Recht gegeben ist, Kandidaten für den Aufsichtsrat vorzuschlagen bzw. sich gegen die Nominierung bestimmter Kandidaten zu stellen (die schließlich vom Aufsichtsrat selbst im Verfahren der Kooptation ernannt werden). Die Aufsichtsratsmitglieder, die von der Arbeitnehmerseite vorgeschlagen worden waren, verstehen sich jedoch primär nicht als Interessenswahrer der Arbeitnehmerschaft eines Unternehmens.

Im Allgemeinen haben die Mitglieder des Aufsichts- bzw. Verwaltungsrats, die die Arbeitnehmerseite repräsentieren, die gleichen Rechte und Pflichten wie die Mitglieder, die von der Aktionärsseite bestellt wurden.

Übersicht: Arbeitnehmerbeteiligung in den höchsten Unternehmensorganen in der EU-15

	GESETZL. GRUNDLAGEN FÜR		ANZAHL DER AN- VERTRETER	BESTELLUNG DURCH			AUSWAHL- KRITERIUM: NUR AN?	UNTERN. STRUKTUR	
	STAATL. U	PRIVATE U		GW	BR	WAHL			
ÖSTERREICH	●	●	1/3		●		●	D	
BELGIEN									
DÄNEMARK	●	●	1/3			●	●	M	
FINNLAND	●	●	Vereinbarung		●		●	M D	
FRANKREICH	●		1/3 bzw. 2-3 Mitglieder			●	●	M D	
DEUTSCHLAND	●	●	1/3 – 1/2	● (GW-Sitze)		●	● (außer GW-Sitze)	D	
GRIECHENLAND	●		2-3 Mitglieder			●	●	M	
IRLAND	●		(meist) 1/3			●	●	M	
ITALIEN									
LUXEMBURG	●	●	(max.) 1/3	● (GW-Sitze in Eisen-& Stahl-U)	●		●	M	
NIEDERLANDE	(●)	(●)	BR hat das Recht, die Bestellung von Aufsichtsrats- mitgliedern zu empfehlen bzw. sie abzulehnen						D
PORTUGAL	●		1 Mitglied			●	●	M	
SPANIEN	●		2 Mitglieder	●				M	
SCHWEDEN	●	●	2-3 Mitglieder	●			●	M	
VER.KÖNIGREICH									

* inklusive privatisierter Unternehmen

Abk.: AN= Arbeitnehmer / GW= Gewerkschaften / BR= Betriebsrat; gewählte AN-Vertreter U= Unternehmen / M= monistische Struktur / D= dualistische Struktur

3. ARBEITNEHMERBETEILIGUNG IN DEN HÖCHSTEN UNTERNEHMENSORGANEN IN DEN NEUEN EU-MITGLIEDSTAATEN

Die zehn neuen Mitgliedstaaten der EU sind mit ihrem Beitritt im Mai 2004 genauso wie die anderen Mitgliedstaaten verpflichtet, die Gesetzgebung zur Europäischen Aktiengesellschaft bis Oktober 2004 umzusetzen. Deshalb ist es wichtig, sich auch mit der gegebenen Situation der Arbeitnehmerbeteiligung in diesen Ländern vertraut zu machen.

Ähnlich dem *status quo* in der gegenwärtigen EU-15, zeigt ein Vergleich zwischen diesen Ländern zunächst mehr Unterschiede als Gemeinsamkeiten auf. Obwohl die Gesetzgebung auf diesem Feld erst nach 1990 einsetzte, sind die Länder bei der Etablierung ihrer nationalen Systeme der Arbeitsbeziehungen und der Arbeitnehmerbeteiligung auf sehr unterschiedliche Weise vorgegangen. Die meisten von ihnen (mit der Ausnahme Zyperns und der baltischen Staaten) haben jedoch gesetzliche Vorschriften zur Arbeitnehmerbeteiligung in den höchsten Unternehmensorganen erlassen.

Wenn Arbeitnehmer mit Verhandlungen zu ihrer Beteiligung bei einer SE-Gründung konfrontiert werden, stellen diese gesetzlichen Grundlagen zumindest einen guten Ausgangspunkt dar, um zwischen den Arbeitnehmervertretern aus verschiedenen Ländern eine gemeinsame Position zu finden und eine gute Vereinbarung mit ihrem Arbeitgeber zu erreichen. Allerdings zeigen schon die Erfahrungen aus den Ländern der EU-15, dass vom bloßen Bestehen gesetzlicher Verpflichtungen nicht automatisch auf eine entsprechende Praxis geschlossen werden kann. Weitere detaillierte Untersuchungen sind deshalb nötig, um mehr über die Praxis und den tatsächlichen Stellenwert der Arbeitnehmerbeteiligung in den höchsten Unternehmensorganen - besonders in den neuen EU-Ländern mit ihrem besonderen historischen Hintergrund - herauszufinden.

Übersicht: Arbeitnehmerbeteiligung in den höchsten Unternehmensorganen in den neuen EU-Mitgliedstaaten

	GESETZL. GRUNDLAGEN FÜR		ANZAHL DER AN- VERTRETER	BESTELLUNG DURCH			AUSWAHL- KRITERIUM: NUR AN?	UNTERN. STRUKTUR
	STAATL. U	PRIVATE U		GW	BR	WAHL		
ZYPERN								
TSCHECH. REPUBLIK	●	●	1/3			●	● in privaten U	D
ESTLAND								
UNGARN	●	●	1/3	Konsult.- pflicht	●		●	D
LETTLAND								
LITAUEN								
MALTA	●		1 Mitglied			●		M
POLEN	●		(meist) 2/5			●		D
SLOVAKEI	●	●	1/3 (private U) 1/2 (staatliche U)	1 Sitz in staatl. U		●		D
SLOWENIEN	●	●	1/3 - 1/2 (Statut der U)		●		●	D

* inklusive privatisierter Unternehmen

Abk.: AN= Arbeitnehmer / GW= Gewerkschaften / BR= Betriebsrat; gewählte AN-Vertreter U= Unternehmen / M= monistische Struktur / D= dualistische Struktur