

**Arbeitnehmerbeteiligung
in der SE
Arbeitspapier No. 9
07.08.2002**

Veränderungen in der Struktur der SE nach Abschluss einer Vereinbarung

Dem EGB ist folgende Frage im Zusammenhang mit der Gründung einer Europäischen Aktiengesellschaft (SE) und Verhandlungen über Arbeitnehmerbeteiligung in der SE vorgelegt worden:

„Was geschieht, wenn eine SE ein deutsches Unternehmen schluckt, das weitergehende Mitbestimmungsrechte hat, als sie in der SE gelten (...) Verhandlungsempfehlungen sollten eine Klausel enthalten, dass Neuverhandlungen stattzufinden haben, wenn ein Unternehmen mit weitergehenden Mitbestimmungsrechten geschluckt wird“.

Wir möchten diese Frage zum Anlass nehmen, einmal grundsätzlich zu klären, was geschieht; wenn eine SE, in der eine Mitbestimmungsvereinbarung ausgehandelt wurde, ein anderes Unternehmen mit weitergehenden Mitbestimmungsregelungen „schluckt“. Um dies zweifelsfrei zu klären, muss man sich nicht nur die einzelnen Fälle der Gründung einer SE vornehmen, sondern auch die Beziehung genau herausarbeiten, die zwischen SE und dem Unternehmen mit weitergehender Mitbestimmungsregelung besteht. Man sagt, dass ein Unternehmen ein anderes „schluckt“, aber dahinter kann sich unterschiedliches verbergen: eine aufnehmende oder übertragende Fusion sowie eine Übernahme.

ERSTES BEISPIEL

Die SE Harmonia ist auf dem Wege der Verschmelzung entstanden. Sie hat 8.000 Beschäftigte, davon 3000 in Belgien, 4000 in den Niederlanden und 1000 in Deutschland. Sitz der SE ist Belgien. Die SE-Gründer haben

sich für ein dualistisches Unternehmensmodell mit einem Vorstand und einem Aufsichtsrat entschieden. Durch Vereinbarung ist festgelegt worden, dass die Arbeitnehmer ein Drittel der Sitze im 12-köpfigen Aufsichtsrat bekommen.

Die SE Harmonia will das deutsche Unternehmen Accordia AG übernehmen, das drei Betriebe mit jeweils 800, 300 und 1.200 Beschäftigten hat und dem Mitbestimmungsgesetz von 1976 unterliegt, es gibt paritätische Mitbestimmung im Aufsichtsrat. Die SE Harmonia verschmilzt mit der Accordia AG zu einer neuen SE, Tremonia. In diesem Fall muss von neuem ein besonderes Verhandlungsgremium gebildet werden, um über Arbeitnehmerbeteiligung in der SE zu verhandeln. Sollten die Verhandlungen über Mitbestimmung scheitern, gilt Art. 7.2.b., erster Spiegelstrich. Gilt Mitbestimmung für zumindest 25% der Beschäftigten der neuen SE (in unserem Beispiel sind es sogar 100%) erhalten die Arbeitnehmer der Tremonia SE ohne weitere Abstimmung im BVG so viele Sitze im Aufsichtsrat- oder Verwaltungsrat, wie ihnen nach dem weitestgehenden Modell der an der SE-Gründung teilnehmenden Gesellschaften zustehen. Das weitestgehende Modell ist die paritätische Mitbestimmung in der Accordia AG. AN der „Qualität“ der Mitbestimmung ändert sich somit nichts.

ZWEITES BEISPIEL

Die SE Harmonia will sich die Accordia AG auf dem Wege einer aufnehmenden Verschmelzung einverleiben. Aufnehmende Verschmelzung bedeutet, dass die Accordia AG erlischt (damit auch die Unternehmensmitbestimmung) und in der SE Harmonia aufgeht. In diesem Fall würden die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Accordia AG in Zukunft vom Organ zur Vertretung der Arbeitnehmer in der SE repräsentiert. Sie würden an den Wahlen zu diesem Organ und an der Wahl der 4 Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der SE Harmonia teilnehmen. Die paritätische Aufsichtsratsmitbestimmung geht allerdings verloren, es findet eine Schwächung der Mitbestimmung statt.

Es muss aber darauf hingewiesen werden, dass eine solche Schwächung der Mitbestimmung, weil das aufnehmende Unternehmen entweder gar keines oder ein schwächeres Mitbestimmungsmodell hat, auch außerhalb der SE heute schon möglich ist. Man denke etwa an die Übernahme von Mannesmann durch Vodafone.

Art. 11 der RiLi/SE legt immerhin fest, dass die Mitgliedstaaten im Einklang mit den gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften entsprechende Maßnahmen zu ergreifen haben, „um zu verhindern, dass eine SE dazu

missbraucht wird, Arbeitnehmern Beteiligungsrechte zu entziehen oder vorzuenthalten“.

DRITTES BEISPIEL

Die SE Harmonia ist als Holding gegründet worden. Der Holding gehören eine deutsche Aktiengesellschaft mit 2500 Beschäftigten (paritätische Mitbestimmung), eine deutsche GmbH mit 1.1000 Beschäftigten (Drittelbeteiligung im Aufsichtsrat), eine britische PLC mit 10.000 Beschäftigten (keine Beteiligung der Arbeitnehmer im Verwaltungsrat) sowie eine französische SE mit 1.800 Beschäftigten (ebenfalls keine Arbeitnehmerbeteiligung im Verwaltungsrat) an. Die SE-Gründer haben sich für ein dualistisches Unternehmensmodell mit einem Vorstand und einem Aufsichtsrat entschieden. Durch Vereinbarung ist festgelegt worden, dass die Arbeitnehmer ein Drittel der Sitze im 12-köpfigen Aufsichtsrat bekommen. Die SE Harmonia übernimmt die Aktienmehrheit am deutschen Unternehmen Accordia AG, das drei Betriebe mit jeweils 800, 300 und 1.200 Beschäftigten hat und dem Mitbestimmungsgesetz von 1976 unterliegt, es gibt paritätische Mitbestimmung im Aufsichtsrat. Durch die Übernahme der Aktienmehrheit durch die Holding SE-Harmonia wird die Accordia AG zu einer Tochtergesellschaft der SE. Es ändert sich für die Beschäftigten der Accordia AG zunächst einmal nichts an ihrer Mitbestimmungsregelung. Die Accordia AG unterliegt weiterhin der nationalen, (in diesem Falle deutschen) Mitbestimmungsregelung. Die RiLi/SE berührt ausdrücklich nicht „die nach einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten geltenden Bestimmungen über die Mitbestimmung in den Gesellschaftsorganen, die auf die Tochtergesellschaften der SE Anwendung finden“(Art. 13.3.)Das Unternehmen bleibt mit sämtlichen Mitbestimmungsregelungen weiter bestehen. Die Beschäftigten der Harmonia AG können in Zukunft aber zusätzlich an den Wahlen der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der SE Harmonia teilnehmen, sie gewinnen eine zusätzliche Mitbestimmungsebene.

Schlussfolgerung

Übernimmt eine SE ein Unternehmen mit weitergehenden Mitbestimmungsregelungen, als sie in der SE üblich sind, führt das nicht automatisch zur Einbusse von Mitbestimmungsmöglichkeiten im übernommenen Unternehmen. Es hängt sehr von der Art der Übernahme ab.