

## **Warum es aus Arbeitnehmersicht wichtig ist, die SE-Richtlinie rechtzeitig bis 8. Oktober 2004 in nationales Recht umzusetzen**

**von Norbert Kluge, Europäisches Gewerkschaftsinstitut (EGI)**

Eine erste Übersicht des EGI-Projekts SEEUROPE<sup>1</sup> zum Stand der Umsetzung der SE-Richtlinie in nationales Recht (März 2004) zeigt, dass insbesondere große EU-Staaten wie Frankreich und Deutschland, aber auch Italien und Spanien, nicht gut vorbereitet zu sein scheinen. Entwürfe für ein entsprechendes Gesetz oder für eine Kollektivvereinbarung liegen dort bisher nicht vor.

Fortgeschritten sind hingegen Länder wie Schweden, Dänemark, die Niederlande, auch Österreich. In Großbritannien sind die Konsultationen mit Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden in vollem Gange. Aus den neuen EU-Ländern im mittleren Osten Europas verlautet ebenfalls fortgeschrittene Vorbereitung.

Ab 8. Oktober 2004 können Unternehmen beanspruchen, das SE-Statut anzuwenden, um eine SE gründen zu können. Das wird ihnen aber nur möglich sein, wenn sie eine Vereinbarung über die Arbeitnehmerbeteiligung erzielen können, wie sie in der SE-Richtlinie geregelt ist. Nur in diesem Fall kann die SE registriert werden.

Wenn die SE-Richtlinie nicht rechtzeitig umgesetzt ist, hat das folgende Auswirkungen:

- In solchen Mitgliedsstaaten können keine Europäischen Aktiengesellschaften gegründet und registriert werden.
- Europäische Aktiengesellschaften, die Unternehmen bzw. Arbeitnehmer umfassen aus Ländern, wo die SE-Richtlinie nicht umgesetzt wurde, können, wo auch immer, nicht gegründet werden; es sei denn, Betriebsstätten bzw. Arbeitnehmer aus diesen Ländern werden ausgenommen.

Es ist vorstellbar, dass besonders ausländische Investoren, aber auch verselbständigte Spartenunternehmen europäischer und multinationaler Unternehmen, sehr rasch nach Ablauf der Umsetzungsfrist das SE-Statut anwenden wollen. Sie werden dann vielleicht besonders in den neuen Mitgliedsstaaten fündig, wo sie willkommen geheißen sein werden und die die formalen gesetzlichen Voraussetzungen aller Voraussicht nach rechtzeitig geschaffen haben.

Wenn nicht aus anderen Gründen, so werden interessierte Unternehmen z.B. das Sitzland Deutschland oder Frankreich von vornherein schon aus formalen Gründen ausschließen müssen. Länder wie Deutschland oder Frankreich signalisieren mit ihrer schleppenden gesetzlichen Umsetzung eher, dass sie die SE auf ihrem Territorium nicht als eine besonders

---

<sup>1</sup> Ab Anfang April wird die Webseite des Projekts ([www.seeurope-network.org](http://www.seeurope-network.org)) online gehen, auf der eine Vielzahl von Informationen zur Situation in den verschiedenen EU-Mitgliedstaaten zusammengestellt ist.

attraktive Organisationsform für Unternehmen ansehen. Das könnte insbesondere Investoren außerhalb EU-Europas veranlassen, bei der Gründung einer SE an Deutschland vorbei zu gehen.

Aus Arbeitnehmersicht bedeutet die nicht rechtzeitige Umsetzung der Richtlinie: Gerade Arbeitnehmern mit starken Mitbestimmungserfahrungen wird dadurch schon formal die Chance genommen, für starke und sinnvolle Referenzen der Arbeitnehmerbeteiligung in der SE zu sorgen, weil sie wegen fehlender gesetzlicher Grundlagen zunächst von jeglichen SE-Gründungsprozessen ausgeschlossen sind. Sie können sich nicht an Verhandlungen zur Arbeitnehmerbeteiligung in der SE beteiligen.

Vereinbarungen mit eher schwachen Beteiligungsmöglichkeiten könnten dann die erste Phase der Einführung der SE prägen. Da in der europäischen SE-Gesetzgebung nur (Schutz)Vorkehrungen für bestehende Beteiligungsmodelle für den Fall der SE-Gründung geregelt sind, hat dieser Einstieg voraussehbar negative Folgen für das Niveau künftiger Partizipation. Es ist kaum zu erwarten, dass die spätere Integration von z.B. deutschen Unternehmensteilen in die bestehende SE dann zur nachträglichen Anhebung eines einmal vereinbarten – niedrigeren – Niveaus führen wird, das auf der Basis der Regelungen für die bis dahin beteiligten Arbeitnehmer zu Stande kam.

Das dürfte selbst dann der Fall sein, wenn in der nationalen Umsetzung ein dynamisches Element für Nachverhandlungen eingebaut würde. Es dürfte schwer werden, im Nachhinein ein einmal abgesenktes Niveau der Mitbestimmung auf dem Wege von Nachverhandlungen später wieder anzuheben. Eher muss man davon ausgehen, dass Arbeitnehmer mit vorher starken Mitbestimmungsmöglichkeiten den Verlust ihrer Möglichkeiten im weiteren Entwicklungsprozessen einer SE dann nicht mehr nachbessern können.

Mit der SE-Direktive wurde nach über 30 Jahren Auseinandersetzung ein historischer Kompromiss zur Arbeitnehmerbeteiligung in den höchsten Unternehmensorganen in Europa erreicht. Wenn dieser politisch, gerade mit Blick auf die EU-Erweiterung, ernst genommen werden soll und negative Auswirkungen auf starke nationale Systeme wie das deutsche vermieden werden sollen, müssen gerade Regierungen solcher Länder vorbildlich voran gehen, um die neuen rechtlichen Möglichkeiten für Unternehmen und Arbeitnehmer rechtzeitig bereit zu stellen.