

**Protokoll der Anhörung zur Studie von Ernst& Young zur Evaluation der SE bei der EU-Kommission am 26.5.2010 in Brüssel (Norbert Kluge
Europäisches Gewerkschaftsinstitut - SEEurope)**

Die Attraktivität der SE hat nichts mit der Arbeitnehmerbeteiligung zu tun

Die im Auftrag der EU Kommission erstellte „Study on the operation and the impacts of the Statute for a European Company (SE) Studie“ (Dezember 2009) hatte besonders die gesetzlich geforderten Verfahren zur Arbeitnehmerbeteiligung als „negative driver“ dargestellt, der die Attraktivität dieser europäischen Unternehmensform beeinträchtigt. Die Diskussion über diese Studie, von der EU-Kommission am 25.5.2010 mit ca. 120 Teilnehmern durchgeführt, hat diesen Befund nicht bestätigt. Allzu pauschale Schlussfolgerungen in der Studie wurden insbesondere durch die Beiträge von Praktikern, sowohl von Unternehmens- wie von Arbeitnehmerseite revidiert und differenziert.

Führende Manager von SEs (Elcoteq SE, Chubb Insurance International of Europe SE, SCOR SE und Allianz SE) nahmen als Maßstab für ihre Beurteilung, ob und inwieweit ihnen die Anwendung europäischer Rechtsformen hilft, ihre Geschäftsziele im EU-Binnenmarkt einfacher und effizienter verfolgen zu können. Besonders die Möglichkeit der grenzüberschreitenden Fusion mit anschließender Sitzverlegung (Chubb, Elcoteq), die Freiheit, die gewohnte Struktur der Unternehmensführung beizubehalten oder zu wählen, sowie die Vereinfachung transnationaler Restrukturierung von Geschäft und Unternehmen (SCOR, Allianz) wurden als Gründe für die Nutzung der SE herausgestellt. Erstmals bietet nämlich die SE die Möglichkeit, problemlos den Sitz einer Gesellschaft innerhalb Europas zu verlegen. Mittlerweile ist das auch durch die Richtlinie zur grenzüberschreitenden Fusion möglich; weshalb manche meinten, heute würden sie diesen Weg wählen. Das Statut für eine europäische Privatgesellschaft sowie eine weitere europäische Richtlinie zur grenzüberschreitenden Sitzverlegung stehen bereits auf der politischen Agenda Europas. Arbeitnehmervertreter aus SE Aufsichtsgremien (BASF SE, Fresenius SE) wiesen auf die Vorteile hin, die das Unternehmen aus ihrer engen Einbindung über die Mitbestimmung im SE Aufsichtsrat und über den transnationalen SE Betriebsrat auf Augenhöhe mit dem europäischen Entscheidungszentrum im Unternehmen zieht: Bessere Akzeptanz der Arbeitnehmer von Veränderungen im Interesse von Unternehmen und dem weiteren Ausbau bzw. dem Erhalt von Arbeitsplätzen. Allerdings hätte das Unternehmen dieses positive Element ihrer nun transnationalen Unternehmenskultur wohl ohne die gesetzliche Sicherung der Arbeitnehmerbeteiligung in der SE nicht erreichen können.

Alle Praktiker machten auf ihre Weise und vor ihrem jeweiligem Hintergrund jedoch auch deutlich, wie man sie aus Europa noch besser unterstützen könnte: zum Beispiel durch europäisch verbindlichere Bilanzierungsregeln, eine einheitliche europäische Gewerbesteuer, weniger Bezug auf nationales Gesellschaftsrecht und daraus folgende bürokratische Prozeduren und auch bessere rechtliche Anerkennung des einmal gebildeten SE Betriebsrats als Verhandlungspartner, wenn es etwa zur Neuverhandlung von Vereinbarungen zur Arbeitnehmerbeteiligung kommt.

Die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE an sich wurde aus der Praxis eher als nützlich und nicht als hinderlich angesehen. Sollte sie dennoch mit dem Ziel gesetzlicher Anpassung erörtert werden sollen, so sei es zwingend erforderlich, daß die EU-Kommission die europäischen Sozialpartner zu einer Konsultation speziell zu diesem Thema einlade. Darauf machte die Vertreterin des EGB in der Veranstaltung aufmerksam.

Generell wollten besonders die Praktiker sich die Vorteile der SE für Unternehmen bei allen Mängeln nicht zerreden lassen – die SE wurde als ein Erfolgsmodell für bestimmte Unternehmenszwecke dargestellt. Gefordert wurde etwa, eine Art besonderen Qualitätsausweis für die SE zu entwickeln.

Vor diesem Hintergrund muteten große Teile der Debatte in der SE-Konferenz wie eine *etwas realitätsferne Einladung in ein akademisches Labor besonders für europäische Gesellschaftsrechtler* an. Stimuliert vom Bild der Studie über die Nutzung der SE-Gesetzgebung für vielfältigste Zwecke, widerspiegelt vor allem in der hohen Anzahl von SE-Mantel- oder Vorratsgründungen, wurden viele Facetten für größere Flexibilität der SE-Gesetzgebung ausgemalt für alle möglichen und interessierten Anwender bis hin zu Individuen, die nur ein europäisches Label oder ein Steuersparmodell für ihre eher lokalen Geschäfte suchen. Ein Teilnehmer gab sich als findiger SE-Inkubator aus der tschechischen Republik zu erkennen. Ihm haben wir eine Vielzahl von „ready made“ SEs zu verdanken. Er beschrieb den Erfolg seines „Geschäftsmodells SE-Gründung“, für das es offensichtlich einen Markt gibt. Es lässt sich aber ganz offensichtlich auch schon mit der vorhandenen SE-Gesetzgebung realisieren. Auch hier, als Nebenaspekt, handele es sich keineswegs um SE-Gründungen, mit denen bewußt Arbeitnehmerrechte umgangen werden sollten. Von verschiedener Seite wurde aber gefordert bezüglich der Aktivierung von Vorrats-SE nachzubessern und allgemein näher zu definieren, was strukturelle Änderungen sind, bei denen erstmal oder wieder zu verhandeln ist

Allerdings hat diese Debatte um die Flexibilisierung des europäischen Gesellschaftsrechts einen ernstzunehmenden Kern: Die gerade vorangegangene Debatte, der SE mit dem Statut für eine Europäische Privatgesellschaft“ (SPE) einen Verwandten an die Seite zu stellen, hatte sich daran geschieden, ob es europäischen Gesellschaften erlaubt sein soll, sich offiziell in einem EU-Mitgliedsstaat registrieren zu lassen, den realen Verwaltungssitz aber in einem anderen EU-Mitgliedsstaat beizubehalten oder einzurichten, Weiterhin steht im Raum, ob es Unternehmern gestattet sein soll, solche europäischen Gesellschaften „ex nihilo“ neu und ohne transnationale Bezüge gründen zu dürfen. Von den Befürwortern wurde der Gewinn von Flexibilität solcher liberaler Regelungen herausgestrichen, jedem Unternehmen die zu ihm passende gesellschaftsrechtliche Form zu ermöglichen, auch als Reflex auf Begrenzungen im nationalen Gesellschaftsrecht. Gerade das aber rief erneut die Kritiker eines solchen Ansinnens auf den Plan: Nicht nur Vertreter nationaler Regierungen fürchten, dass damit *das Tor zum „Regimeshopping“ weiter aufgestoßen würde*. Standards im nationalen Recht, auch zur Arbeitnehmerbeteiligung auf Unternehmensebene, würden unter erheblichen Veränderungsdruck gesetzt, sich der neuen Flexibilität aus Europa anzupassen. Unternehmen könnten dann ohne jede Barriere frei entscheiden, wo sie sich niederlassen und wo sie Steuern entrichten wollen. Die Folgen einer auf diese Weise interpretierten stärkeren europäischen Rechtszuständigkeit auch für die sozialpolitischen Handlungsmöglichkeiten der EU Mitgliedsstaaten wären wohl gravierend und heute noch nicht abzusehen. Hier gäbe es wirklich Grund für die europäische Politik, mit Priorität die vom neuen EU Vertrag vorgeschriebene *soziale Folgeabschätzung neuer europäischer Gesetze umfassend und sorgfältig durchzuführen*, bevor ein solcher Schritt zu neuer Flexibilität allein für Unternehmen beschritten würde.

Wenn wir den abschließenden Kommentar des neuen EU-Binnenmarktkommissars Barnier in diesem Sinne interpretieren können, dann hätte sich diese Debatte in diesem besonderen, aber zweifelsohne impulsgebenden Gebiet europäischer Rechtsetzung gelohnt: Der „große europäische Markt“ müsse für alle Teilnehmer etwas zu bieten haben, nicht nur für große Unternehmen, sondern auch für Bürger, Verbraucher, Arbeitnehmer und Kleinunternehmer. Dieser Maßstab gelte auch für die SE und für Maßnahmen, ihre Zahl zu erhöhen. Deshalb verstehe und akzeptiere er die große *Wachsamkeit der europäischen Gewerkschaften gegenüber seinen Vorschlägen auf dem Feld des europäischen Gesellschaftsrechts.*

31.5.2010