

*Europäische Aktiengesellschaft (SE)*

# Mitbestimmung gewinnt Konturen

Arbeitnehmerbeteiligung gehört zur rechtlichen Grundausstattung von Europas Demokratien.

Die Europäische Aktiengesellschaft (SE) bietet nun ein gesellschaftsrechtliches Gehäuse. Ist sie hinreichend attraktiv und global konkurrenzfähig?

Von **Norbert Kluge**

Dr. Kluge arbeitet als Wissenschaftler am Europäischen Gewerkschaftsinstitut (ETUI-REHS) in Brüssel und leitet dort das Projekt SEEUROPE.  
[nkluge@etui-rehs.org](mailto:nkluge@etui-rehs.org)

■ Seit Oktober 2004 können grenzüberschreitende Unternehmen eine Europäische Aktiengesellschaft (SE) gründen. Sie können in einer einheitlichen Rechtsform in allen Mitgliedsstaaten der EU-25 sowie in Island, Liechtenstein und Norwegen operieren, ohne weiterhin nationale Niederlassungen zu unterhalten. Über die Gründung einer SE und über ihre Unternehmensstruktur, also ob sie durch einen Vorstand und einen Aufsichtsrat oder nur durch einen Vorstand mit geschäftsführenden und nicht-geschäftsführenden Direktoren, geleitet wird, entscheidet das Management allein.

Aber über die Form der künftigen Beteiligung der Arbeitnehmer einer SE muss zwingend verhandelt werden. Ohne eine entsprechende Vereinbarung, so das Gesetz, kann keine SE registriert werden. Dabei gilt das „Vorher-nachher“-Prinzip: Wo Arbeitnehmer nach nationalem Recht im höchsten Unternehmensorgan mitwirkten, sollen sie das auch in der SE tun dürfen, auch wenn Arbeitnehmer hinzukommen, die dieses Recht zuvor nicht kannten. Das „Vorher-nachher-Prinzip“ bedeutet allerdings auch: Wo vorher keine Mitbestimmung war, muss es diese in einer SE nicht zwingend geben, aber es kann sie geben.

Die SE-Richtlinie hat mit ihren Umfangregelungen somit einige Haltestangen für bestehende Mitbestimmung eingebaut. Aber einen neuen Standard, der die gesellschaftliche Verantwortung in grenzüberschreitender Dimension verbindlich für die Unternehmensführung vorsieht, setzt sie damit gerade nicht. Durch diese fehlende rechtliche Harmonisierung kann es auch passieren, dass Mitbestimmungsmöglichkeiten vermindert oder im schlimmsten Falle ganz verloren gehen können.

Durch die SE – und die weiteren Richtlinien zum Unternehmensrecht – wird den Unternehmen ein hohes Maß an Flexibilität und Mobilität eingeräumt. Zudem ist Mitbestimmung nun ein Verhandlungsgegenstand zwischen Arbeitnehmervertretung und Management. Das ist für Deutsche und Österreicher mit ihren gesetzlichen Bestimmungen ungewohnt, aber für viele Kollegen aus Ländern mit kollektivvertraglicher Tradition und Vertretungsmöglichkeiten auf Unternehmensebene – wie in Schweden oder Finnland – nichts wirklich Neues. Dass damit Arbeitnehmerinteressenvertretung in jedem grenzüberschreitenden Unternehmen anders aussehen und auch erheblich vom Standard innerhalb eines Landes abweichen kann, das könnte frei-

lich auch auf eine Aufweichung von national existierender starker Mitbestimmung hinauslaufen.

## Gemischte Gefühle

In der Tat hinterlassen die ersten SE – siehe Tabelle auf Seite 41 – einen zwiespältigen Eindruck. Auffällig ist die hohe Zahl von fragwürdigen SE-Gründungen, die sich registrieren konnten, obwohl sie den Nachweis der Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite schuldig geblieben sind. Da gab es angeblich keine Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der SE-Gründung, akzeptiert wurden sogar reine SE-Mäntel, deren Geschäftszweck nicht einmal zu ermitteln war. Die EU-Kommission sollte daher prüfen, ob hier nicht zumindest ein Missbrauch der SE-Richtlinie zur Arbeitnehmerbeteiligung vorliegt.

Aufmerksamkeit verdienen aber vor allem die ersten großen SE, die mit Beteiligung der Arbeitnehmerseite zu Stande kamen. Dabei bestätigte sich, dass das bereits vorhandene Patchwork unterschiedlicher Mitbestimmungsregelungen nun weitere Facetten erhält. Zum Beispiel die mittelständische Plansee SE – im Februar 2006 registriert, mit Sitz in Tirol: ein gewerkschaftlich organisier- →

## Vom Konzern bis zur Briefkastenfirma

Europäische Aktiengesellschaften (SE), Stand April 2006  
nach Mitarbeiterzahl (Unternehmen mit unbekannter Mitarbeiterzahl – in alphabetischer Reihenfolge)

Unternehmen	Mitarbeiter	Branche	Firmensitz	Führungsstruktur	Unternehmensmitbestimmung
<b>Allianz</b>	162.000	Versicherungen	Deutschland	■ ■	ja
<b>Strabag Bauholding</b>	31.000	Bauwirtschaft	Österreich	■ ■	ja
<b>Nordea Bank</b>	29.000	Finanzen	Schweden	■	ja
<b>Elcoteq</b>	19.600	Elektronik	Finnland	■	nur SE BR
<b>MAN B&amp;W Diesel Group</b>	6.700	Metallindustrie	Deutschland	■ ■	ja
<b>Plansee</b>	1.341	Metallindustrie	Österreich	■	ja, kein SE BR
<b>Mensch und Maschine Software</b>	350	Informationstechnik	Deutschland	■	unbekannt
<b>Alfred Berg</b>	322	Finanzen	Schweden	■	unbekannt
<b>Graphisoft</b>	253	Informationstechnik	Ungarn	■	unbekannt
<b>Galleria de Brennero BBT</b>	33	Bauwirtschaft	Österreich	■ ■	nur SE BR
<b>Convergence CT<sup>1)</sup></b>	3	Medizintechnik	Deutschland	■	-
<b>TradeCom Finanzinvest</b>	3	Finanzen	Österreich	■	-
<b>Go East Invest</b>	keine	Beratung	Deutschland	■ ■	-
<b>MatMar (Holding)</b>	keine	Lebensmittel	Österreich	unbekannt	-
<b>Minos 2005/01 Vermögensverwaltung</b>	keine	Finanzen	Deutschland	■	-
<b>MPIT Structured Financial Services</b>	keine	Finanzen	Niederlande	■	-
<b>Schering-Plough Clinical Trials</b>	keine	Pharma	Großbritannien	■	-
<b>Afschrift</b>	unbekannt	Anwälte	Belgien	■ ■	unbekannt
<b>Carthago Value Invest</b>	unbekannt	Finanzen	Deutschland	unbekannt	unbekannt
<b>EBD European Business Development</b>	unbekannt	Beratung	Deutschland	unbekannt	unbekannt
<b>Investimenti Belgium</b>	unbekannt	Finanzen	Belgien	■	unbekannt
<b>Jura Management</b>	unbekannt	Transport	Niederlande	unbekannt	unbekannt
<b>Media Corner</b>	unbekannt	Immobilien	Belgien	■	unbekannt
<b>Sampo Elukindlustus</b>	unbekannt	Versicherungen	Estland	■	unbekannt
<b>Sunshine-Invest (Holding)</b>	unbekannt	Immobilien	Belgien	■ ■	unbekannt
<b>Tetra Laval Capital</b>	unbekannt	Finanzen	Cayman Islands <sup>2)</sup>	■	unbekannt
<b>Tetra Laval Finance Treasury</b>	unbekannt	Finanzen	Cayman Islands <sup>2)</sup>	■	unbekannt
<b>Tourism Real Estate Property (Holding)</b>	unbekannt	Immobilien	Niederlande	unbekannt	unbekannt
<b>Tourism Real Estate Services (Holding)</b>	unbekannt	Immobilien	Niederlande	unbekannt	unbekannt

<sup>1)</sup>Beteiligungsgesellschaft, ehemals Atrium Erste Europäische VV SE

<sup>2)</sup>ursprünglich gegründet in Luxemburg

Neben den SEs mit regulärer Geschäftstätigkeit und nachweisbaren Mitarbeitern sind auch so genannte Vorrats-SEs ohne Mitarbeiter oder eigene Geschäftstätigkeit gegründet worden. In Deutschland: Zweite, Dritte, Vierte und Fünfte Europäische Vermögensverwaltung, Beiten Burkhardt EU-Beteiligungen. In Schweden: Bolagsstiftarna International, Startplattan 39001, Startplattan 39002.

→ tes High-Tech-Unternehmen mit insgesamt rund 1300 Beschäftigten, davon mehr als 90 Prozent in Österreich und mit kleineren Niederlassungen in Frankreich, Großbritannien und Schweden. Die Plansee SE hat sich eine monistische Struktur gegeben, ohne den in Österreich üblichen Aufsichtsrat. Dem nun fünfköpfigen Vorstand gehören zwei Arbeitnehmervertreter an. Die in Österreich übliche Drittelbeteiligung wurde also mehr als genügend in der neuen Struktur abgebildet. Kurios ist freilich, dass die beteiligten Arbeitnehmer aus den anderen Ländern ihre Vertretung in der SE an die Kollegen des österreichischen Betriebsrats abgetreten haben. Er entsendet die Vertreter in den SE-Vorstand, ein SE-Betriebsrat, wie er eigentlich vorgesehen ist, wurde nicht eingerichtet. Damit ist die Plansee SE das erste monistisch geführte Unternehmen in Österreich – mit einer europäischen Unternehmensmitbestimmung, doch ohne einen grenzüberschreitenden betriebsrätlichen Unterbau.

Ein so weitgehender Eingriff in die nationalen Strukturen ist aus Deutschland noch nicht bekannt. Dafür geht es mit dem prominentesten Fall, der Allianz SE, um völlig andere Dimensionen. Hier hat sich das Management, inzwischen von der Aktionärshauptversammlung bestätigt, für die Gründung einer Fusions-SE entschieden. In ihr werden Unternehmensteile aus 23 EU-Mitgliedsstaaten mit insgesamt rund 160 000 Beschäftigten aufgehen. Die SE soll

in Deutschland registriert und von Vorstand und mitbestimmtem Aufsichtsrat geführt werden. Allerdings soll der Aufsichtsrat von 20 auf zwölf Mitglieder verkleinert werden: Nur noch sechs Arbeitnehmervertreter sollen sich künftig ihre Sitze europäisch teilen. Es ist unschwer vor auszusehen, welche Bauchschmerzen dies intern auf der Arbeitnehmerseite verursacht – siehe dazu den Beitrag von Oliver Röthig auf Seite 44. Immerhin können die Kollegen aus Großbritannien oder Italien erstmals in den Genuss von Unternehmensmitbestimmung kommen.

Fakt ist auch, dass die Allianz SE ein Vorbild für andere europäische Unternehmenschampions mit ähnlicher Bedeutung und Größenordnung setzen wird. Warum sollten in der gegenwärtigen Fusions- und Übernahmewelle nicht weitere neue SE entstehen, weil Unternehmen sich von diesem neuen gesellschaftsrechtlichen Angebot Vorteile versprechen? Und große Unternehmen in Europa sind nun mal, in welchem Regime auch immer, meistens mitbestimmt. Die SE sorgt dafür, dass dieser institutionelle Einfluss zumindest nicht einfach abgestreift werden kann.

## Durchwachsene Zwischenbilanz

Das Management und letztlich auch die Aktionäre solcher Unternehmen müssen Farbe bekennen, ob und wie sie ihre Mitarbeiter an den Entschei-

dungen und Weichenstellungen beteiligen wollen. Gerade das macht ein europäisches Unternehmen so unverwechselbar gegenüber seinen Konkurrenten von anderen Kontinenten. In der europäischen Geschichte seit dem Zweiten Weltkrieg gibt es einen politischen Konsens, dass rechtlich abgesicherte Arbeitnehmerbeteiligung Ausdruck gesellschaftlich verantwortlichen Wirtschaftens darstellt. Arbeitnehmerbeteiligung auf Unternehmensebene gehört daher zu den Kernelementen der rechtlichen Grundausstattung von Europas Demokratie. Nach Art. II-87 der – hoffentlich – kommenden Europäischen Verfassung haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das individuelle Grundrecht auf Information und Konsultation. Die Europäische Sozialcharta von 1961 erwähnt in Artikel 2 des Protokolls zusätzlich das Recht auf Mitwirkung.

Bilanziert man jedenfalls die ersten SE Gründungen mit hoher Relevanz für Arbeitnehmer, so fällt die Bilanz allen anfänglichen Holprigkeiten zum Trotz nicht so schlecht aus: ■ Mit der Strabag Bauholding SE (ebenfalls mit Sitz in Österreich) und der kommenden Allianz SE gibt es zwei große Gesellschaften, die am zweistufigen Führungssystem mit starker institutioneller Arbeitnehmerbeteiligung festhalten.

■ Auch der Systemwechsel wie bei der Plansee SE führt nicht zum Schleifen von Mitbestimmungspositionen. ■ Im Falle der seit Oktober 2005 registrierten Elcoteq SE mit Sitz in

Finnland wurde zwar keine Beteiligung der Arbeitnehmer im Board erreicht, weil die rechtliche und faktische Ausgangslage in Finnland als Herkunfts- und Sitzland der SE das nicht hergab. Bedenkt man, dass es vorher keinen europäischen Betriebsrat gab und dass die Arbeitnehmer überwiegend in Estland – mit sehr schwacher gewerkschaftlicher Interessenvertretung – und in Ungarn beschäftigt sind, so darf auch der vereinbarte SE-Betriebsrat in diesem Falle als kleiner Erfolg verbucht werden. ■ Sollten die bekannten SE-Gründungsabsichten der nordischen Nordia Bank und bei der MAN B&W Diesel Group mit Niederlassungen in insgesamt zehn EU-Staaten ebenfalls zum erwarteten Erfolg gut gesicherter Mitbestimmung werden, so werden bald rund 250 000 Arbeitnehmer in Europäischen Aktiengesellschaften von ihren Kollegen auf höchster Unternehmensebene vertreten. Viele unter ihnen kommen aus Ländern, die bislang keine Unternehmensmitbestimmung kennen.

## Ein europäisches Gewerkschaftsprojekt

Durch die SE-Direktive könnte ein Schwachpunkt der Arbeitnehmerbeteiligung auf Unternehmensebene bald der Vergangenheit angehören: Nicht nur Arbeitnehmervertreter mit einem nationalen Mandat können die Interessen ihrer Kollegen aus anderen Ländern mitvertreten, son-

dern eine europäisch zusammengesetzte und legitimierte Interessenvertretung kann auf gleicher Augenhöhe der polyglotten Leitung grenzüberschreitend operierender Konzerne gegenüberreten.

Es wird entscheidend darauf ankommen, dass die nationalen Gewerkschaften ihre Vertretungsgrenzen in der SE erkennen und diese Aufgabe in Zukunft gemeinsam mit ihren europäischen Branchengewerkschaften organisieren und wahrnehmen. UNI Europa/UNI Finanz und die Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter wie auch der Europäische Metallgewerkschaftsverband EMB leisten hier bereits Pionierarbeit. Die europäische Gewerkschaftsbewegung muss sich insgesamt bewusst sein, dass die ersten großen SEs über das Aussehen der nachfolgenden entscheiden. Sie sollten deshalb diese SEs zum gemeinsamen Projekt europäischer Gewerkschaften machen.

Es geht dabei um nichts Geringeres, als immer wieder der dominierenden Auffassung konkret Paroli zu bieten, dass das Unternehmen nur den Aktionären, vielleicht noch den Bankkonten ihrer Manager, aber sonst niemandem zu dienen habe. Dass der Bogen nicht überspannt werden darf, scheinen im Übrigen auch mehr und mehr Aktionäre zu erkennen. Und wenn die Börse Alarm schlägt, dann reagieren Unternehmen bekanntlich sehr sensibel. Gegen den Ruf kalter Finanzinteressen versuchen sie sich derzeit als „gute Nach-

barn“ (good corporate citizen) oder schwimmen auf dem Trendthema „Corporate Social Responsibility“. Gewerkschaften müssen aufpassen, dass sie den Anschluss nicht verpassen. Sonst übernehmen Manager und Analysten alleine die Definitionsmacht, was eine „gute Unternehmensführung“ ausmacht. Die EGB-Resolution zu „Corporate Governance auf europäischer Ebene“ vom März 2006 zeigt, dass die europäischen Gewerkschaften diese Gefahr erkannt haben – siehe den Beitrag von Reiner Hoffmann auf Seite 22. ■

## Zum Weiterlesen

[www.seeurope-network.org](http://www.seeurope-network.org). Das Projekt SEEurope wird – gefördert durch die Hans-Böckler-Stiftung – vom Europäischen Gewerkschaftsinstitut (EGI-REHS) durchgeführt. Dahinter steht ein Netzwerk wissenschaftlicher Experten aus allen 25 EU-Mitgliedstaaten. SEEUROPE berichtet kontinuierlich in englischer Sprache über die Entwicklungen rund um die Einführung der Europäischen Aktiengesellschaft (SE).

Die Broschüre „Die Europäische Aktiengesellschaft (SE) – Perspektiven für eine europäische Unternehmensmitbestimmung“ erscheint Ende Mai. Sie wird gemeinsam herausgegeben von der Hans-Böckler-Stiftung, der Otto-Brenner-Stiftung, dem Europäischen Gewerkschaftsinstitut und der Social Development Agency des EGB und ist zu beziehen über [www.boeckler.de](http://www.boeckler.de). Dabei handelt es sich um die deutsche Übersetzung der jüngst aktualisierten Broschüre „The European Company – Prospects for board-level representation in the enlarged EU“