

11/2016 23. JUNI

- 2 Mitbestimmung „Systemwidrige Lücken schließen“
- 4 Betriebsräte Was Gründungen erfolgreich macht
- 7 Corporate Governance Beteiligung stärkt die Moral

SCHWERPUNKTHEFT ZUM 40-JÄHRIGEN JUBILÄUM
DES MITBESTIMMUNGSGESETZES VON 1976

EUROPA-AG

Arbeitnehmerrechte eingefroren

Wenn Unternehmen zur Europäischen Aktiengesellschaft (SE) umgewandelt werden, kann das mehr Beteiligung für die Beschäftigten bringen. Bei kleineren Firmen wird die SE aber auch missbraucht, um Mitbestimmung zu vermeiden.

Was bei der Umwandlung in eine SE mit der Mitbestimmung geschieht, hat Sophie Rosenbohm kürzlich auf einer gemeinsamen Tagung der Hans-Böckler-Stiftung und des Wissenschaftszentrums Berlin (WZB) erläutert. Die Sozialwissenschaftlerin vom Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen hat zum einen Daten des Europäischen Gewerkschaftsinstituts ausgewertet. Zum anderen hat sie im Rahmen von Fallstudien Gewerkschaftsvertreter, Betriebsräte und Manager von 18 SE interviewt und Unternehmensdokumente analysiert.

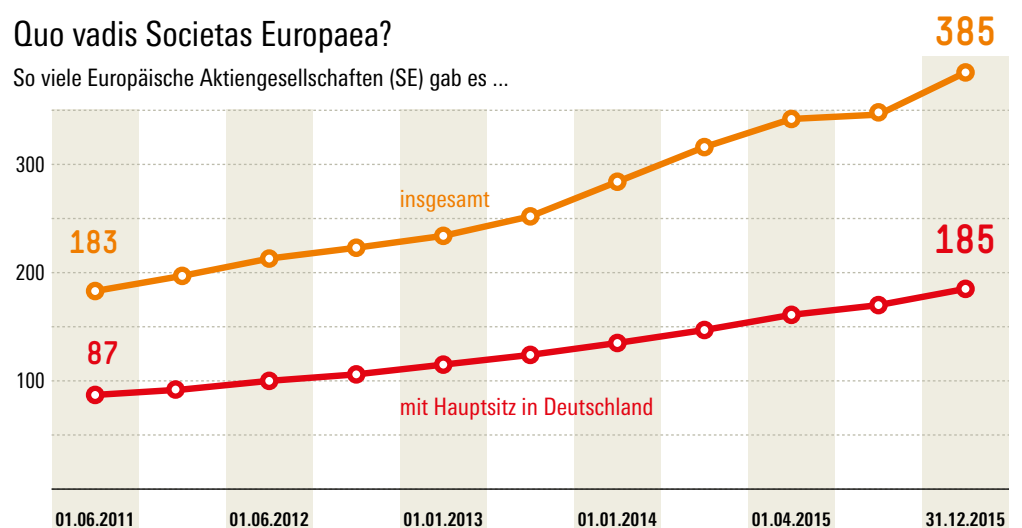
Rosenbohms Auswertung zufolge gibt es 100 operativ tätige SE mit Hauptsitz in Deutschland, die bis Ende 2012 gegründet wurden und mindestens fünf Beschäftigte haben. In 57 Fällen sind die institutionellen Mitbestimmungsmöglichkeiten der Beschäftigten bei der Überführung von der deutschen in die europäische Rechtsform unverändert geblieben: 14 Unternehmen hatten sowohl vorher als auch nachher Aufsichtsratsmitbestimmung und eine grenzüberschreitende Arbeitnehmervertretung, vier entweder das eine oder das andere, 39 nichts von beidem. Bei 43 der 100 Unternehmen hat der Wechsel der Rechtsform zu einer Verbesserung geführt: Dort ist mit dem SE-Betriebsrat erstmals ein Vertretungsorgan auf europäischer Ebene etabliert worden. Änderungen bei der Mitbestimmung im Aufsichtsrat konnte die Wissenschaftlerin nicht feststellen. Ein Abbau von Arbeitnehmerrechten sei also formal nicht nachweisbar, urteilt sie.

Dass SE-Gründungen dennoch ein Problem für die Beschäftigten darstellen können, belegen Rosenbohms Fall-

studien. Demnach ging es dem Management bei neun der 18 untersuchten SE-Gründungen darum, die Aufsichtsratsmitbestimmung einzufrieren oder zu vermeiden. Der Hintergrund: Grundsätzlich gilt bei der Umwandlung in eine SE das Vorher-Nachher-Prinzip, mitbestimmte Konzerne bleiben also mitbestimmt. Wenn die Unternehmen aber erst nach dem Wechsel der Rechtsform die Schwelle von 500 Mitarbeitern für die Drittelbeteiligung oder 2.000 Beschäftigten für die 1976er-Mitbestimmung überschreiten, haben die Arbeitnehmer keinen Anspruch auf die entsprechenden Sitze im Aufsichtsrat. Insbesondere Familienunternehmen wandeln sich nach Einschätzung der Sozialforscherin oft kurz vor dem Erreichen dieser Schwellenwerte in eine SE um. Hier gebe es eine klare Regulierungslücke, die eine „vorausseilende Mitbestimmungsfucht“ ermögliche. Um das zu verhindern, könnte der Gesetzgeber beispielsweise eine Neuverhandlung der Beteiligungsvereinbarungen beim Überschreiten eines bestimmten Schwellenwerts vorschreiben, so Rosenbohm. <

Quo vadis Societas Europaea?

So viele Europäische Aktiengesellschaften (SE) gab es ...



Quelle: Köstler/Pütz, ETUI 2016 Grafik zum Download: bit.do/impuls0419 Daten: bit.do/impuls0420