



# Beteiligung von Arbeitnehmern in Unternehmen im Rahmen des Statuts der Europäischen Gesellschaft

## Zusammenfassung

### Einleitung

Europäische Gesellschaften (Societas Europaea – SE) sind europaweit tätig und unterliegen dem Recht der Europäischen Union. In der Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 über das Statut der Europäischen Gesellschaft und in der Richtlinie 2001/86/EG des Rates zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer ist festgelegt, dass bei der Gründung einer SE Verhandlungen über die Beteiligung der Arbeitnehmer stattfinden müssen. Die Verordnung und die Richtlinie wurden beide am 8. Oktober 2001 verabschiedet und mussten bis zum 8. Oktober 2004 von allen Mitgliedstaaten umgesetzt werden. Eine Gesellschaft mit Sitz in der EU kann auf vier verschiedene Arten zu einer SE werden (wobei bei den ersten drei Möglichkeiten mehrere Gesellschaften beteiligt sein müssen): über eine Verschmelzung, über die Gründung einer Holdinggesellschaft oder über die Gründung einer Tochtergesellschaft. Die vierte Möglichkeit besteht darin, eine einzelne Gesellschaft mit Sitz in der EU in eine SE umzuwandeln. Hierfür muss die Gesellschaft allerdings seit mindestens zwei Jahren über eine dem Recht eines anderen Mitgliedstaats unterliegende Tochtergesellschaft verfügen. Als „Beteiligung der Arbeitnehmer“ gilt der Richtlinie zufolge „jedes Verfahren – einschließlich der Unterrichtung, der Anhörung und der Mitbestimmung –, durch das die Vertreter der Arbeitnehmer auf die Beschlussfassung innerhalb der Gesellschaft Einfluss nehmen können“. Dieser Forschungsbericht befasst sich vorrangig mit der Beteiligung von Arbeitnehmern, einschließlich der Mitbestimmungsrechte auf Vorstandsebene.

### Politischer Kontext

Da die Zahl von SE-Gründungen in den vergangenen Jahren stark gestiegen ist, wurde viel darüber diskutiert, wie sich die Richtlinie über die SE auf die nationalen Arbeitsbeziehungen und die bestehenden Rahmenregelungen zur Beteiligung von Arbeitnehmern auswirken könnte. Während Arbeitgeber Bedenken geäußert haben, dass Länder mit starken Mitbestimmungsrechten für SE an Attraktivität verlieren könnten, befürchten Arbeitnehmervertreter und Gewerkschaften eine Schwächung eben dieser

Mitbestimmungsrechte, wenn eine Gesellschaft in eine SE umgewandelt wird. Im September 2008 veröffentlichte die Europäische Kommission eine *Mitteilung zur Überprüfung der Richtlinie 2001/86/EG des Rates vom 8. Oktober 2001*. In dieser Mitteilung wird deutlich gemacht, dass es für eine Überprüfung der SE-Richtlinie noch zu früh sei: „Die große Mehrheit der Mitgliedstaaten und der europäischen Sozialpartner ist der Auffassung, dass eine Änderung oder Klarstellung der Richtlinie derzeit nicht erforderlich ist. Angesichts der mangelnden Erfahrungen bei der Anwendung der nationalen Bestimmungen zur Umsetzung der Richtlinie wird noch mehr Zeit benötigt, bevor festgestellt werden kann, ob Änderungen erforderlich sind.“

### Wichtigste Erkenntnisse

Bis Juni 2010 wurden etwa 588 SE gegründet. Nur rund ein Viertel dieser SE (145) sind „normale SE“, die eine „echte“ Wirtschaftstätigkeit ausüben und über Angestellte verfügen. Dies lässt den Schluss zu, dass die große Mehrheit der bisher gegründeten SE keine aktive Geschäftstätigkeit ausübt bzw. keine Angestellten beschäftigt. Bei vielen SE (78, davon 43 in der Tschechischen Republik) handelt es sich um sogenannte Mantelgesellschaften, die zum Verkauf stehen, oder um „leere“ SE (82), die noch keine Arbeitnehmer beschäftigen. Zu vielen SE (etwa 283) liegen keine Informationen vor, sie werden als „UFOs“ bezeichnet. Unterschiede gibt es jedoch nicht nur in Bezug auf die verschiedenen Arten von SE, sondern auch bei der geografischen Verteilung: In acht Mitgliedstaaten (Bulgarien, Finnland, Griechenland, Italien, Litauen, Malta, Rumänien und Slowenien) wurden bisher noch keine SE eingetragen. Auch die normalen SE sind geografisch sehr ungleichmäßig verteilt: Deutschland ist mit 73 „normalen“ SE deutlicher Spitzenreiter, während es in der Tschechischen Republik nur 20 gibt. Von den normalen SE entstanden etwa 45 % durch die Umwandlung einer bereits bestehenden Gesellschaft und 25 % im Rahmen von Verschmelzungen. Nur eine vergleichsweise geringe Zahl von SE wurde als Holding- oder Tochtergesellschaften gegründet. Die Hälfte der normalen SE hat weniger als 500 Angestellte.

Die Fallstudien zeigen, dass Gesellschaften in der Regel eine SE gründen, um Unternehmensstrukturen in einer internationalen Umgebung zu modernisieren und zu straffen. Für das Management ist eine Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer eine unerlässliche Voraussetzung für die Gründung einer SE. Sie hilft dabei, einer Europäischen Gesellschaft eine Identität zu verleihen. Eine Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer zeigt den Arbeitnehmern, dass die Mitbestimmungsrechte im Verwaltungsrat gesichert oder sogar verbessert wurden. Außerdem werden dadurch den Betriebsräten in den SE wichtige Rechte verliehen. Die Beteiligung von Arbeitnehmern in SE wird von den betreffenden Gesellschaften nicht als „willkürliche“ Entscheidung, sondern als wesentlicher Bestandteil der Unternehmensführung in der EU empfunden.

Die meisten SE greifen in ihren Vereinbarungen die Rechte auf Unterrichtung auf, die in den Standardvorschriften enthalten sind. Einige ergänzen diese noch um besondere Punkte, die sich meist auf grenzüberschreitende Angelegenheiten beschränken (also in der Regel auf Angelegenheiten, die mehrere Länder betreffen). Alle Vereinbarungen der SE umfassen zusätzliche Anhörungsrechte, die unter „außergewöhnlichen Umständen“ greifen. Häufig ist in den Vereinbarungen festgelegt, dass die Rechte auf Unterrichtung innerhalb einer angemessenen Frist ausgeweitet werden müssen. Hier orientieren sich die Vereinbarungen häufig am Wortlaut der Neufassung der Richtlinie 94/45/EG des Rates über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats. Die meisten Arbeitnehmervertreter, die für diesen Bericht befragt wurden, heben den Mehrwert hervor, den ein SE-Betriebsrat im Hinblick auf den Zugang zu strategischen Informationen und zentraler Verwaltung mit sich bringt. In einigen Fällen nehmen die SE-Betriebsräte als „Anwälte der Arbeitnehmer“ eine noch größere Rolle ein, als es in den Vereinbarungen der SE niedergelegt ist: Sie handeln dann im Namen derer, die ihre Interessen nur schlecht oder überhaupt nicht verteidigen können.

In allen zehn Fällen, die für diesen Bericht untersucht wurden, stellte die Beteiligung der Arbeitnehmer auf Vorstandsebene bei den Verhandlungen über die Beteiligung von Arbeitnehmern einen wichtigen Aspekt dar. Dabei wurden die unternehmensspezifischen Traditionen und Anforderungen berücksichtigt. In vielen Fällen wurde die Beteiligung von Arbeitnehmern auf Vorstandsebene an die neuen Bedürfnisse angepasst. Keine der Gesellschaften wechselte von einem dualistischen zu einem monistischen System der Unternehmensführung. Die Mitbestimmungsrechte verloren nicht an Gewicht, auch wenn die Ernennung von Vertretern auf Vorstandsebene durch die Gewerkschaften nicht immer einfach war.

Die aktive Beteiligung von Gewerkschaften (sowohl auf nationaler als auch auf EU-Ebene) trug wesentlich zur Unterstützung der Arbeitnehmervertreter in den Gesellschaften bei. Die Beteiligung von Gewerkschaften auf EU-Ebene begünstigte die „Europäisierung“ der Interessenvertretung. Die Verhandlungen über die Beteiligung von

Arbeitnehmern in SE schaffen eine Gelegenheit für eine Interessenvertretung auf EU-Ebene, die die Entwicklung einer europäischen Identität und „europäischer Aufträge“ fördert (d. h. die Entwicklung einer Ebene der Interessenvertretung und Formulierung der Arbeitnehmerinteressen, die stärker durch europäische als durch nationale Interessen geformt wird). Die Verhandlungen über die Beteiligung von Arbeitnehmern in SE zogen Vereinbarungen und Maßnahmen nach sich, die von den Akteuren auf beiden Seiten als positiv empfunden werden.

## Empfehlungen für die Politik

Der aktuelle Einfluss der SE auf die „Europäisierung“ von Arbeitsbeziehungen sollte nicht überschätzt werden. Langfristig betrachtet könnten die SE jedoch zu einem Faktor bei der Entstehung supranationaler, unternehmensspezifischer Arbeitsbeziehungen werden, die sich von den Arbeitsbeziehungssystemen im jeweiligen Arbeitsbeziehungsumfeld der einzelnen Länder unterscheiden.

Es gibt Anzeichen dafür, dass die neue Rechtsform einer SE in einigen Fällen möglicherweise genutzt wurde, um bestehende nationale Vorschriften bezüglich der Mitbestimmungsrechte von Arbeitnehmern zu umgehen. Die in diesem Bericht enthaltenen Analysen zu zehn Unternehmen haben jedoch gezeigt, dass die Beteiligung von Arbeitnehmern in der EU weitgehend als wesentlicher Bestandteil der Unternehmensführung empfunden wird.

Die für diesen Bericht durchgeführte Bestandsaufnahme der SE weist darauf hin, dass SE-Mantelgesellschaften und „leere“ SE mittlerweile einen beachtlichen Anteil unter den europäischen Gesellschaften ausmachen. Dies gibt insofern Anlass zur Sorge, als die Richtlinie keine Maßnahmen zur Beteiligung von Arbeitnehmern vorsieht, sobald eine „leere“ SE oder eine SE-Mantelgesellschaft in eine „normale“ SE umgewandelt wird. Ob dies konkret dazu führt, dass das „Vorher-Nachher-Prinzip“ der Richtlinie überarbeitet werden muss, ist ein wichtiges Gesprächsthema der europäischen Sozialpartner und Sachverständigen.

Angesichts der Einschränkungen in den Bereichen Ressourcen und Personal scheinen Initiativen wie die Gründung eines Europäischen Kompetenzzentrums für die Beteiligung von Arbeitnehmern (European Worker Participation Competence Centre, EWPPC) als Teil des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (EGI) von besonders großem Wert zu sein. Es könnte hilfreich sein, dieses von Arbeitnehmerseite initiierte, zukunftsorientierte Zentrum um eine ähnliche Einrichtung zu ergänzen, die die Arbeitgeber vertritt und unterstützt.

### Weiterführende Informationen

Der Bericht *Employee involvement in companies under the European Company Statute* (Beteiligung von Arbeitnehmern in Unternehmen im Rahmen des Statuts der Europäischen Gesellschaft) ist in englischer Sprache online verfügbar unter: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1008022s/index.htm>.

Christian Welz, Forschungsleiter  
cwe@eurofound.europa.eu