

Berndt Keller

Frank Werner

Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) –

Eine empirische Analyse der ersten Fälle

1. Einleitung

1.1 Ein kurzer historischer Abriss

Die Idee einer Europäischen Aktiengesellschaft (Societas Europaea, SE) hat eine lange Geschichte. Bereits Ende der 1950er-Jahre gab es erste Vorschläge zur Schaffung einer einheitlichen Unternehmensrechtsform für die Staaten der damaligen Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (EWG). Nachdem dieses Projekt über Jahrzehnte in unterschiedlicher Intensität verfolgt wurde und teilweise ganz von der politischen Agenda verschwunden war (zur Geschichte Mävers 2002; Weiss 2002; Sorge 2006), gelang erst mit dem Bericht der von der Kommission eingesetzten sog. „Davignon“-Gruppe (Sachverständigengruppe 1997) die entscheidende Auflösung des kritischsten Diskussionspunktes.

Die nationalen Systeme von Arbeitnehmerbeteiligung der damals 18 Mitgliedsstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) waren für diese Unternehmensrechtsform auf einen gemeinsamen Nenner zu bringen. Die „Davignon“-Gruppe schlug vor diesem Hintergrund eine verpflichtende Arbeitnehmerbeteiligung vor, die aber eine in „uneingeschränkter Freiheit ausgehandelte Lösung“ darstellen und auf die „jeweiligen kulturellen Unterschiede zugeschnitten“ sein sollte. Eine solche „flexible“ Lösung sollte Vorrang haben vor „Auffangregelungen“, die nur im Falle eines Scheiterns von Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer greifen sollten (Sachverständigengruppe 1997). Ähnlich wie bereits im Falle der Richtlinie „über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrates [...]“ (EBR) (94/95/EG) wurden lediglich prozedurale Vorgaben zur Implementierung von Arbeitnehmerbeteiligung in den betroffenen Unternehmen, nicht jedoch detaillierte materiell-inhaltliche Regelungen vorgeschlagen (Keller 2002).

Diese Vorschläge der „Davignon“-Gruppe waren der Schlüssel zur Erreichung der notwendigen Einstimmigkeit im Ministerrat, die schließlich auf dem Gipfel von Nizza

im Dezember 2000 zustande kam. Die „Verordnung des Rates über das Statut der Europäischen Gesellschaft“ (EG/2157/2001) (nachfolgend: SE-VO) sowie die „Richtlinie des Rates zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer“ (2001/86/EG) (nachfolgend: SE-RL) traten zum 8. Oktober 2001 in Kraft und mussten bis zum 8. Oktober 2004 seitens der EWR-Mitgliedstaaten in nationales Recht umgesetzt werden. Nachdem sich dieser Prozess in manchen Mitgliedsstaaten teils um mehr als zwei Jahre verzögerte (EWCs Bulletin 2006), ist es Unternehmen mittlerweile möglich, in allen EWR-Staaten eine SE zu errichten und damit diese neue Rechtsform zu nutzen, die eine zusätzliche Option zu den fortbestehenden nationalen Rechtsformen darstellt.

1.2 Problemstellung

Verschiedene Unternehmen haben mittlerweile von der Möglichkeit einer SE-Errichtung Gebrauch gemacht. Im Gegensatz zur umfangreichen Literatur, die sich mit historischen Problemen (zu einem Überblick Stollt 2006) oder betriebswirtschaftlichen (Theisen/Wenz 2005) und juristischen Fragestellungen (Nagel et al. 2005; Blanke/Köstler 2006) beschäftigt, präsentiert dieser Artikel die erste systematische Analyse aller bis dato existierenden SEs. Der Fokus liegt auf Fragen der Arbeitnehmerbeteiligung. Eine solche Analyse aus einer Industrial-Relations-Perspektive ist umso wichtiger, als die ersten SE-Fälle und deren verhandelte Ausgestaltung der Arbeitnehmerbeteiligung das Terrain für alle weiteren Gründungen markieren und insofern ein „Referenzmodell“ (Röthig 2006) darstellen.

In methodischer Hinsicht basiert dieser Artikel auf einer Analyse der existierenden Literatur, einschließlich des rapide wachsenden „grauen Marktes“¹, teilstrukturierten Experteninterviews sowie der Auswertung der beobachtenden Teilnahme an den Verhandlungen zur Arbeitnehmerbeteiligung in einem prominenten Fall.

Die Gliederung stellt sich wie folgt dar: In Abschnitt 2 geben wir einen Überblick über die „empirische Situation“ der SE, und beantworten, wie viele SEs bisher gegründet worden sind und welche gemeinsamen und trennenden Charakteristika diese Unternehmen aufweisen. In den weiteren Abschnitten richten wir den Fokus speziell auf Fragen der Arbeitnehmerbeteiligung. Wir gehen zunächst auf Problemstellungen ein,

¹ Eine wichtige Ressource stellt das sog. „SEEurope-Network“ des Europäischen Gewerkschaftsinstituts und der Hans-Böckler-Stiftung dar. Auf der Homepage <http://www.worker-participation.eu> finden sich viele Informationen und Unterlagen.

welche die skizzierte Verhandlungslösung mit sich bringt. Bestimmte Implikationen für die Arbeitnehmerbeteiligung ergeben sich bereits aus dem institutionellen Arrangement (Abschnitt 3). Die Abschnitte 4 und 5 behandeln detailliert die beiden Ebenen von Arbeitnehmerbeteiligung, d. h. die Ebene des sog. „SE-Betriebsrat“ bzw. die der Unternehmensmitbestimmung, also der Arbeitnehmerbeteiligung in den Leitungsorganen der SE. Ein Ausblick reflektiert Auswirkungen dieser neuen Rechtsform für die Arbeitsbeziehungen.

2. Bisherige SE-Gründungen – ein empirischer Überblick

2.1 Subtypen und deren quantitative Bedeutung

Eine SE kann auf vier Wegen errichtet werden (Art. 2 SE-VO), wobei jede Form der Gründung spezifische Implikationen für die spätere Ausgestaltung der Arbeitnehmerbeteiligung hat (vgl. Abschnitt 3 und Köstler 2006):

- durch eine *Verschmelzung* von Aktiengesellschaften aus zwei Mitgliedstaaten,
- durch die Gründung einer *Holding-SE* von Unternehmen (z. B. AG und GmbH) aus zwei Mitgliedstaaten,
- durch Gründung einer *Tochter-SE* von Gesellschaften oder juristischen Personen öffentlichen oder privaten Rechts aus zwei Mitgliedstaaten (oder durch Gründung einer Tochter-SE durch eine bereits bestehende SE),
- durch *Umwandlung* einer bestehenden Aktiengesellschaft in eine SE, wenn diese seit mindestens zwei Jahren eine Tochtergesellschaft in einem anderen Mitgliedstaat hat.

Ein grenzüberschreitendes Element ist zur Errichtung grundsätzlich notwendig. Im Vorfeld wurde verschiedentlich über die Bedeutung der vier Gründungsformen diskutiert (Neun 2005), beispielsweise wurde spekuliert, dass die Gründung einer Holding-SE eine attraktive Möglichkeit für US-amerikanische Automobilkonzerne darstellen könnte, die Strukturen ihrer europäischen Tochtergesellschaften zu vereinheitlichen. Was ist aus empirischer Perspektive zu konstatieren?

Tabelle 1: Eingetragene SEs – ungefähr hier –

Mit Stand von Juni 2007 sind fast 90 SEs in die nationalen Handelsregister eingetragen (Tab. 1; SEEurope-Network 2007). Es handelt sich jedoch nicht ausschließlich um Unternehmen, die sowohl wirtschaftliche Aktivität als auch Arbeitnehmer aufweisen, vielmehr sind „Subtypen“ mit z. T. ungewöhnlichen Charakteristika zu identifizieren (SEEurope-Network 2007; Gold/Schwimbersky 2007). Drei Subtypen dominieren:

- „Leere“ SEs weisen wirtschaftliche Aktivität auf (z. B. dadurch, dass sie Vermögen halten), verfügen jedoch über keine Arbeitnehmer.
- „Vorrats“-SEs (Blanke 2005) weisen weder das eine noch das andere Merkmal auf.
- Von sog. „UFO“-SEs (Schwimbersky 2006) ist nur die Tatsache ihrer Existenz durch die Eintragung im Handelsregister bekannt. Mit großer Wahrscheinlichkeit handelt es sich ebenfalls um „leere“ bzw. „Vorrats“-SEs, eine Häufung von Begriffen wie „Capital“, „Finance“ oder „Invest“ könnte darauf hindeuten, dass es möglicherweise zwar ökonomische Aktivitäten gibt, z. B. durch das Halten von Beteiligungen, aber keine Arbeitnehmer.²

Für unsere Analyse aus Industrial-Relations-Perspektive sind diese Subtypen nicht von direktem Interesse. Es ist noch keine klare Aussage möglich, zu welchem Zweck diese Vielzahl von leeren und Vorrats-SEs gegründet wurde; diese „Mäntel“ könnten in Insolvenzfällen Verwendung finden. Auch ein Verkauf an ein anderes Unternehmen wäre denkbar, um dort den Gründungsprozess hin zu einer SE zu vereinfachen bzw. zu beschleunigen. Erst, wenn in einem solchen Falle Arbeitnehmer betroffen wären, könnte eine gewisse Relevanz auch für die hier eingenommene Untersuchungsperspektive entstehen.

2.2 „Normale“ SEs

Im Gegensatz zu den dargestellten Subtypen beruht unsere folgende Analyse auf „normalen“ SEs, also Unternehmen, die neben wirtschaftlichen Aktivitäten auch Arbeitnehmer aufweisen. Mitte 2007 sind vierzehn solcher SEs in die nationalen Handelsregister eingetragen, d. h. nur rund 15% der registrierten SEs stellen normale

² Weitere Subtypen sind liquidierte bzw. transformierte SEs, auch ist eine gescheiterte SE festzustellen (SEEurope-Network 2007). Diese Spezialfälle spielen quantitativ betrachtet nur eine geringe Rolle.

Unternehmen dar. Neben diesen Unternehmen befinden sich ca. acht weitere im Prozess der Gründung. Diese Unternehmen sind in Tab. 2 zusammenfassend dargestellt.

Tabelle 2: „Normale“ SEs – ungefähr hier –

Die meisten dieser 22 SEs werden auf dem Wege der *Umwandlung* gegründet (18 Fälle); vier Unternehmen werden mittels einer *Verschmelzung* errichtet. Die beiden Gründungsformen der Errichtung einer *Holding- bzw. Tochter-SE* haben bei den „normalen“ Fällen bisher keinerlei Rolle gespielt.³

Untersucht man diese ersten SE-Fälle nach Trends hinsichtlich der Verteilung nach Unternehmensgröße oder -sektor, sind keine eindeutigen Tendenzen festzumachen. Die Größe der betroffenen Unternehmen schwankt beträchtlich; es handelt sich sowohl um kleinere Unternehmen mit wenigen Arbeitnehmern im zweistelligen Bereich betroffen als auch um mittelgroße Unternehmen mit wenigen hundert bis mehreren tausend Arbeitnehmern und schließlich um „Weltkonzerne“ wie die Allianz oder BASF mit 100.000 und mehr Arbeitnehmern. Insgesamt ist also eine beachtliche Schwankungsbreite zu konstatieren.

In Bezug auf zeitliche Trends ist ebenfalls noch keine klare Tendenz festzustellen. Die Anzahl gegründeter SEs hat sich im Jahre 2006 im Vergleich zu 2005 nicht deutlich verändert. Für eine Zeitreihe ist es noch zu früh, auch wenn sie in längerfristiger Perspektive sicherlich sinnvoll sein wird (Kerckhofs 2006 für EBRs).

Auch die Tatsache, dass einige Wirtschaftssektoren im Hinblick auf die Verteilung ihrer Produktionsstätten und ihrer Arbeitnehmerschaft internationalisierter sind als andere, spiegelt sich (noch) nicht in einer höheren Anzahl von SEs wider. Die bestehenden SEs finden sich sowohl im Produktions- als auch im Dienstleistungssektor. Anzeichen deuten darauf hin, dass die Entscheidung zur Einrichtung einer SE mit unternehmensspezifischen Motiven zusammenhängt, wie der Vereinfachung von Unternehmensstrukturen und damit verbundenen Kosteneinsparungen – und eben nicht mit sektorspezifischen Merkmalen.

Betrachtet man die Verteilung der SEs nach dem Land ihres Sitzes, stellt man fest, dass die meisten „normalen“ SEs nur in einer begrenzten Anzahl von Ländern registriert werden. Neun Unternehmen haben ihren Sitz in Deutschland, drei in Österreich,

³ Ein anderes Bild zeichnet sich ab, wenn man die anderen Subtypen berücksichtigt. Hier finden sich insb. auch Tochter-Gründungen.

außerdem sind vor allem die skandinavischen Länder betroffen. Interessanterweise erfolgte z. B. im Vereinigten Königreich oder in den mediterranen Mitgliedstaaten der EU noch keine Gründung einer normalen SE. Nur zwei „normale“ SEs haben ihren Sitz in neuen EU-Mitgliedstaaten. Für die SE spielte die sog. „EU-Osterweiterung“ im Gegensatz zur EBR-Richtlinie (Voss 2006) also – zumindest bisher – keine nennenswerte Rolle. Ein Grund könnte sein, dass die SE lediglich eine zusätzliche Option für Unternehmensleitungen darstellt, während es im Falle der EBR-Richtlinie eine Pflicht zur Einführung gibt, sofern eine der *beiden* Seiten im Unternehmen aktiv wird. Unternehmen mit Konzernsitz in nicht-europäischen Ländern waren entgegen der eingangs erwähnten Spekulation nicht an SE-Gründungen beteiligt.

3. Arbeitnehmerbeteiligung in der SE

3.1 Grundprinzipien

Die Grundsatzentscheidung zur SE-Gründung fällen alleine die Leitungsorgane eines Unternehmens ohne Interventionsmöglichkeit der Arbeitnehmervertreter. Die Unternehmensleitung stellt einen sog. „Gründungsplan“ auf, der u. a. über die Form der SE entscheidet. Auch die Organstruktur wird festgelegt, wobei zunächst zwei „Grundtypen“ infrage kommen: Einerseits eine monistische Organstruktur, wie im Vereinigten Königreich oder Irland üblich, d. h. ein Verwaltungsorgan, das sog. *board*, führt das Unternehmen; andererseits eine dualistische Organstruktur, wie die in Deutschland und Österreich verbreitete Separierung von Unternehmensleitung und -kontrolle in zwei Organe (Vorstand und Aufsichtsrat). Daneben sind auch sog. „kombinierte Systeme“ vorstellbar, wie sie z. B. in Frankreich existieren (Keller 2002; zu einer Übersicht über die Typen nach Ländern Kluge/Stollt 2006). Mit der Rechtsform der SE wird es Unternehmen erstmals möglich, in einem Staat, in dem bisher nur eine dualistische Form zugelassen war (z. B. Deutschland) jetzt auch eine SE mit monistischer Struktur zu gründen – und umgekehrt.

Nach Aufstellung dieses Gründungsplans muss die Unternehmensleitung Verhandlungen zur Beteiligung der Arbeitnehmer einleiten mit dem Ziel, eine Vereinbarung abzuschließen. Ohne solche Verhandlungen ist eine Eintragung der SE in das nationale Handelsregister nicht möglich (Art. 12 SE-VO).⁴ Insofern wird einer einseitigen

⁴ Im Gegensatz zur EBR-Richtlinie muss also die Unternehmensleitung aktiv werden.

Entscheidung des Managements zur Arbeitnehmerbeteiligung in der zukünftigen SE vorgebeugt; das Grundprinzip, dass beide Seiten in Verhandlungen gemeinsam über die *Corporate-Governance*-Struktur der zukünftigen SE entscheiden sollen, ist somit bereits in der SE-VO eindeutig festgelegt. Gerade Arbeitnehmervertretern aus EWR-Mitgliedstaaten mit ausschließlich freiwilliger Mitbestimmungstradition (van het Kaar 2005) bietet die SE zum ersten Mal die Gelegenheit, unternehmerische Entscheidungsprozesse auf Konzernebene mitzugestalten.

Für Umfang und Inhalte der Arbeitnehmerbeteiligung macht die Richtlinie, wie einleitend erwähnt, keine inhaltlich-materiellen Vorgaben.⁵ In Art. 4 der SE-RL ist ferner vorgesehen, dass eine Vereinbarung zur Arbeitnehmerbeteiligung auch Fragen der Unternehmensmitbestimmung regeln kann, z. B. die „Zahl der Mitglieder des Verwaltungs- oder Aufsichtsorgans der SE, welche die Arbeitnehmer wählen oder bestellen können [...] und die Rechte dieser Mitglieder“.

Alle Fragen zur Arbeitnehmerbeteiligung sind also zwischen den beiden beteiligten Parteien frei verhandelbar mit grundsätzlich offenem Ausgang (Manz et al. 2005; Nagel/Köklü 2004). Die Vereinbarung soll mindestens Verabredungen enthalten zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in einem Vertretungsorgan oder „SE-Betriebsrat“, sie kann auch Abmachungen treffen zur Unternehmensmitbestimmung. Es wird also i. d. R. um zwei Ebenen von Arbeitnehmerbeteiligung verhandelt.

3.2 Das besondere Verhandlungsgremium

In der Verhandlungsphase zur Arbeitnehmerbeteiligung repräsentiert ein sog. „besonderes Verhandlungsgremium“ (BVG) die Arbeitnehmer. Auf Arbeitgeberseite führt immer der Vorstand/das *board* die Verhandlungen. Die Mitglieder des BVG werden gemäß Art. 3 der SE-RL vereinfacht ausgedrückt proportional zu ihrer Anzahl in den betroffenen Mitgliedstaaten gewählt.⁶

⁵ Art. 4 der SE-RL gibt lediglich vor, dass eine Vereinbarung zur Arbeitnehmerbeteiligung „[u]nbeschadet der Autonomie der Parteien“ auf Fragen eingehen soll wie „(a) de[n] Geltungsbereich der Vereinbarung, (b) die Zusammensetzung des Vertretungsorgans [... zur] Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer [... inkl.] der Anzahl seiner Mitglieder und die Sitzverteilung, (c) die Befugnisse und das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung des Vertretungsorgans, (d) die Häufigkeit der Sitzungen des Vertretungsorgans, (e) [...] und seiner] finanziellen und materiellen Mittel“. Das Vertretungsorgan stellt dabei, wie in Abschnitt 4 erläutert wird, eine Art „SE-Betriebsrat“ dar.

⁶ Parallelen zu den institutionellen Arrangements des BVG nach der EBR-Richtlinie, insb. nach den Vorgaben des Art. 6 (für Details Müller/Platzer 2003), werden deutlich, auch wenn beim BVG der SE geographischer Proporz im Vergleich zu dem der absoluten Arbeitnehmerzahlen eine geringere Rolle spielt. Die EBR-Richtlinie und die resultierenden Erfahrungen sind für die SE-RL Vorbild gestanden.

Gewählt werden die Vertreter des BVG je nach Land unterschiedlich entweder von den nationalen Betriebsräten, von den jeweiligen Gewerkschaften oder direkt von der Belegschaft.⁷ In Unternehmen, in denen bereits ein EBR bestand, spiegelt die Zusammensetzung des BVG i. d. R. weitgehend die des EBR wider. Es sind dieselben Personen, die nun auch im BVG als Arbeitnehmervertreter verhandeln. Diese Konstruktion trägt dazu bei, dass die Kooperation zwischen den einzelnen Mitgliedern des BVG sowie der Austausch von Informationen leichter vonstatten geht, da auf eine bereits existierende Form institutionalisierter Zusammenarbeit zurückgegriffen werden kann. Die Tatsache, dass erfahrene Arbeitnehmervertreter beteiligt sind, wirkt sich positiv auf die inhaltliche Kompetenz des BVG aus.

Die Analyse zeigt ferner, dass einige Mitglieder des BVG, insb. der Vorsitzende sowie die Repräsentanten derjenigen Länder, in denen die meisten Arbeitnehmer beschäftigt sind, eine wichtigere Rolle für Verlauf und Ausgang der Verhandlungen spielen. Diese Mitglieder verabreden sich informell zwischen den Sitzungen des BVG; häufig gehören sie auch kleineren „Verhandlungsteams“ an, die dann gebildet werden, wenn das BVG sehr viele Mitglieder aufweist (z. T. über 30), so dass ein effizientes Verhandeln des „großen“ BVG mit dem Management nicht möglich wäre. Das BVG überträgt das Verhandlungsmandat entweder komplett oder teilweise auf das kleinere Team; regelmäßige Berichts- sowie eine Zustimmungspflicht sind vorgesehen.⁸ Auffällig ist schließlich, dass die Mitglieder des BVG in aller Regel in der zuständigen Gewerkschaft organisiert sind. Es gab bisher nur sehr wenige Ausnahmen, in denen einzelne nationaler Belegschaften z. B. leitende Angestellte als Mitglieder ins BVG entsandt haben.

3.3 Externe Ressourcen

Beide Seiten können externe Experten zu den Verhandlungen hinzuziehen (Art. 3 (5) SE-RL). Die Arbeitgeberseite beauftragt häufig Rechtsanwaltskanzleien. Diese Strategie verursacht typische Prinzipal-Agenten-Probleme (Jensen/Meckling 1976): Ziel der Anwaltskanzleien kann sein, eine Vereinbarung zu erzielen, die sich als „Werbung“ für neue Fälle einsetzen lässt. Dabei gehen diese Berater durchaus auch Kon-

⁷ In sieben Ländern, u. a. in Deutschland und Österreich, wählen die Betriebsräte; in sechzehn Ländern werden die Mitglieder von den jeweiligen Gewerkschaften bestimmt und in drei Ländern werden sie schließlich direkt von der Belegschaft gewählt (Fulton 2006).

⁸ Diese kleineren Verhandlungsteams sind wiederum vergleichbar mit einem institutionellem Arrangement der EBR-Richtlinie, nämlich dem sog. „select committee“ nach Art. 5.

zessionen zuungunsten aller spezifischen Belange des betroffenen Unternehmens und seiner Arbeitnehmer ein.

Die Kosten für Sachverständige des BVG sind vom Unternehmen zu tragen. Ihre Anzahl ist in den meisten Umsetzungsgesetzen auf eins beschränkt (EWCs Bulletin 2006). Die nationalen Regelungen können zudem vorsehen, dass Gewerkschaftsvertreter dem BVG – nicht nur als Sachverständige – auch dann direkt angehören, wenn sie nicht Arbeitnehmer eines der beteiligten Unternehmen sind.⁹ In der Regel spielt die zuständige nationale Gewerkschaft eine besondere Rolle bei der Unterstützung der Arbeit des BVG, auch wenn meistens eine Rückkopplung zu den europäischen Gewerkschaftsföderationen gegeben ist. Gerade europäische Gewerkschaftsvertreter können dazu beitragen, unternehmensegoistische mit eher generellen Arbeitnehmerinteressen zu balancieren. Ein aktiveres Einbringen der europäischen Ebene wäre deshalb zu erwarten, zumal aufgrund der gesetzlichen Regelungen bei der SE im Vergleich zur EBR-Richtlinie eine solche Einbeziehung eher der Fall ist. Strategien des Managements, Gewerkschaften möglichst außen vor zu halten, dürften im Falle der SE weniger Erfolg versprechend und weniger verbreitet sein.

Die Gewerkschaftsföderationen spielen eine weitere Rolle: Wie bereits im Falle der EBR (Waddington 2006) erstellen sie auch für die Verhandlungen zur Arbeitnehmerbeteiligung in der SE Richtlinien und Handreichungen.¹⁰ Insb. der Europäische Metallarbeiterbund (EMF) wurde in dieser Hinsicht bereits sehr früh aktiv (EMF 2003), andere Föderationen folgten (UNI-Europa 2004). Die Entwicklung dieser Richtlinien, die auch ein gemeinsames Verständnis innerhalb des BVG vor dem Hintergrund verschiedener nationaler Mitbestimmungstraditionen sicherstellen und die Mitglieder des BVG entsprechend binden sollen, war „not an easy exercise“ (Triangle 2005, 207). Die SE stellt also eine weitere Herausforderung dar, welche die Fähigkeiten der Gewerkschaften zu supranationaler Koordinierung auf die Probe stellt – und die entsprechende Ressourcen verlangt und bindet.

3.5 Verhandlungsszenarien

Die eigentlichen Verhandlungen zwischen BVG und Unternehmensleitung dauern sechs Monate und können bis zu einem Jahr verlängert werden (Art. 5 SE-RL). Drei

⁹ Im Vergleich zur Zusammensetzung des BVG im Falle der EBRs ergeben sich bei der SE aus Arbeitnehmersicht also Verbesserungen (Köstler 2006, 24).

¹⁰ Beispielsweise wurden Mindeststandards benannt, die nicht unterschritten werden sollten.

Verhandlungsergebnisse sind grundsätzlich denkbar (Köstler 2006, 25ff.; Blanke/Köstler 2006):

1. Der „Regelfall“ ist der Abschluß einer Vereinbarung zur Beteiligung der Arbeitnehmer zwischen BVG und Leitung(en) des/der beteiligten Unternehmen nach Art. 4 SE-RL (Nagel et al. 2005). Diese Vereinbarung erfolgt gemäß SE-RL in „unbeschadet[er...] Autonomie der Parteien“ im Hinblick auf Inhalte; jedoch gilt im Falle der Gründung durch Umwandlung, dass alle Komponenten und das Ausmaß der Arbeitnehmerbeteiligung Bestandsschutz haben müssen.

Eine Vereinbarung regelt im Normalfall beide o. g. Ebenen. Auf der Ebene der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer werden Regelungen getroffen zum Vertretungsorgan/SE-Betriebsrat (z. B. Zusammensetzung, Befugnisse und Rechte zur Information, Konsultation und ggf. Mitentscheidung, Sitzungshäufigkeit, Arbeitsausstattung, Rechte der Mitglieder). Auf der Ebene der Arbeitnehmerbeteiligung in den Leitungsorganen wird z. B. um die Zahl der Mitglieder im Aufsichtsrat oder im *board* verhandelt.¹¹

2. Statt einer Vereinbarung können die in Art. 7 (1) SE-RL vorgesehenen Auffangregelungen greifen. Dies wäre der Fall, wenn bis zum Ende des Verhandlungszeitraums zwischen BVG und Unternehmensleitung keine Vereinbarung abgeschlossen werden kann bzw. wenn beide Parteien die Anwendung der Auffangregelungen beschließen (vgl. Abb. 1). Die Auffangregelungen bestehen aus drei Teilen, nämlich Regelungen zu Vertretungsorgan, Unterrichtung und Anhörung, sowie, in bestimmten, nach Gründungsform zu unterscheidenden Fällen, zu Mitbestimmung in den Leitungsorganen.

Abbildung 1: Anwendung der Auffangregelungen – ungefähr hier –

3. Schließlich ist eine sog. „Nulllösung“ (Köstler 2006, 24) denkbar, wenn das BVG beschließt, keine Verhandlungen mit der Unternehmensleitung aufzunehmen oder diese abubrechen. Für die Beteiligung der Arbeitnehmer gelten dann weiterhin die nationalen Regelungen, zusätzlich findet ggf. die EBR-Richtlinie Anwendung.

¹¹ Ferner enthält eine solche Vereinbarung die üblichen rechtlichen (Schluss-)Bestimmungen, wie Geltungsbereich, Zeitpunkt des Inkrafttretens, Kündigungsvorschriften, etc. I. d. R. entscheidet das BVG über die Annahme einer Vereinbarung mit einer doppelten absoluten Mehrheit, d. h. der Mehrheit seiner Mitglieder, sofern diese auch die Mehrheit der Beschäftigten vertritt. Ausnahmen bestehen im Falle einer Minderung von Beteiligungsrechten bzw. im Falle einer Fusion.

In verhandlungstheoretischer Perspektive stellt das unter Ziffer 2 dargestellte Szenario den Standpunkt dar, der gemeinhin und mit Blick auf die Erfahrungen der EBR in der sog. „Art. 6-Phase“ als „Mindeststandards“ gekennzeichnet wird. Die Verhandlungen zwischen BVG und Management dürften sich um diese Mindeststandards bewegen. In empirischer Perspektive wurde bisher in jedem Fall eine Vereinbarung zwischen BVG und Unternehmensleitung abgeschlossen, wenn man von den beiden Fällen mit Sitz in neuen EU-Mitgliedstaaten absieht.¹² Größtenteils spiegeln die Vereinbarungen, wie die Abschnitte 4 und 5 detailliert belegen, die Inhalte wider, welche die Auffangregelung vorgesehen hätten, auch wenn gelegentlich „trade-offs“ erzielt werden konnten.

3.6 Verhandlungsprozesse innerhalb des BVG

Empirische Untersuchungen zu den Verhandlungen bei der Einrichtung von EBRs (Lecher et al. 2001; 2002) deuten darauf hin, dass Verhandlungsprozesse nicht nur zwischen Unternehmensleitung und BVG stattfinden, sondern auch innerhalb des BVG, wie es also neben einem inter- auch mit einem intraorganisationellen Verhandlungsprozess (Walton/McKersie 1991) zu tun haben. Arbeitnehmervertreter aus unterschiedlichen Mitgliedstaaten bringen in das BVG die Erfahrungen ihrer nationalen Traditionen ein, die auf verschiedenen rechtlichen und institutionellen Arrangements aufbauen. Wie unsere Analyse zeigt, waren es die Vertreter der Gewerkschaften als externe Experten, die eine besondere Rolle spielten, wenn es um die Balance unterschiedlicher Ideen und Vorstellungen im BVG ging. Einzelne BVG-Vertreter kannten andere nationale Traditionen oft nicht, hier konnten bereits Informationen zu einem Interessensausgleich beitragen.

Konflikte innerhalb des BVG traten häufig auch in Fragen wie Arbeitssprache und Simultanübersetzungen auf, aber auch bei der Sitzverteilung in den Gremien der SE, insb. im Aufsichtsrat. Wiederum traten die Gewerkschaftsvertreter als Mediatoren auf, oft gelangen Lösungen durch Hinweise auf die rechtliche Situation. Offensichtlich müssen solche internen Schwierigkeiten und Konflikte gelöst und gemeinsame Positionen gefunden werden, bevor die Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite be-

¹² Hierbei handelt es sich um kleine Unternehmen, über die Informationen nur sehr spärlich verfügbar sind: Im Falle der Lyreco CE SE (vgl. auch Fußnote 16) wurde zwar ein BVG einberufen; es beschloss jedoch die Anwendung der Nulllösung. Im Falle der Riga RE SE wurde, soweit dazu Informationen verfügbar sind, kein BVG einberufen. Es ist insofern fraglich, ob diese SE überhaupt ins lettische Handelsregister hätte eingetragen werden dürfen. Die weitere Entwicklung wird abzuwarten sein.

ginnen. Ansonsten würden solche Konflikte die eigene Verhandlungsposition schwächen. Trotzdem zeigen die bisherigen Fälle, dass entsprechende Übereinkünfte schwierig waren, z. T. gelang dies erst während der eigentlichen Verhandlungen.

4. Empirische Ergebnisse zum SE-Betriebsrat

Die Vertretungsorgane zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer, also die sog. „SE-Betriebsräte“ (SE-BR), reflektieren oft vorher existierende EBRs im Hinblick auf Mitglieder und Strukturen. Die EBRs wurden also durch einen SE-BR ersetzt. Hinsichtlich der Arbeitsteilung zwischen diesem neuen SE-BR und den bereits existierenden Gremien auf nationaler Ebene wurde in die Vereinbarungen i. d. R. ein Passus zur Klärung dieser Kompetenzabgrenzungen aufgenommen. Der SE-BR ist für die Angelegenheiten zuständig, die die SE selbst bzw. Arbeitnehmer in mehreren Mitgliedstaaten betreffen, während die nationalen Gremien weiterhin zuständig sind für alle Fragen, die lediglich nationale Arbeitnehmer bzw. einen nationalen Unternehmensteil angehen. Oft regeln die Vereinbarungen, dass die nationalen Gremien in bestimmten Angelegenheiten Kompetenzen auf den SE-BR übertragen können, solange nationale rechtliche Anforderungen nicht berührt werden.¹³

Die Rechte des SE-BR sind in allen vorliegenden Vereinbarungen beschränkt auf Unterrichtung und Anhörung. Verhandlungs- im Sinne echter Mitentscheidungsrechte sind in keinem Fall vorgesehen. Auch wenn die Rechte der SE-BR damit die der vorher existierenden EBRs nicht wesentlich überschreiten, gibt es in manchen Fällen aus Arbeitnehmersicht dennoch Verbesserungen. Diese betreffen vor allem technisch-institutionelle Fragen wie eine verbesserte Institutionalisierung der Treffen des SE-BR mit dem Management, bestimmte Initiativrechte des SE-BR oder auch die Einführung eines „Controlling“-Systems zur Evaluation des Zusammenwirkens beider Seiten.

4.1 Größe und Zusammensetzung

Die Größe des SE-BR berechnet sich i. d. R. nach der Anzahl der Arbeitnehmer in der SE bzw. nach ihrer nationalen Verteilung. Oft reflektiert seine Zusammensetzung

¹³ Art. 4 SE-RL erlaubt statt der Einrichtung eines Vertretungsorgans, also eines SE-BR, auch die Einrichtung eines anderen Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer; ähnlich wie im Falle der EBR spielt diese Möglichkeit auch im Falle der SE keine Rolle.

dabei die des BVG, sowohl hinsichtlich der Verteilung der Sitze nach Ländern als auch hinsichtlich der konkreten Personen. In den meisten Fällen war die Frage nach der Sitzverteilung im SE-BR daher auch kein größerer Verhandlungsgegenstand innerhalb des BVG.

Betrachtet man wieder die Parallelen zu den EBR, stellt sich die Frage, ob die SE-BR eher nach dem deutschen Modell nur Arbeitnehmervertreter als Mitglieder haben, oder ob es sich eher, dem französisch-belgischen Modell folgend, um sog. „joint bodies“ handelt. Die Mitglieder der SE-BR bestehen in allen abgeschlossenen SE-Beteiligungsvereinbarungen nur aus Arbeitnehmervertretern. Dies erklärt sich durch eine Pfadabhängigkeit, die meisten SEs haben ihren Sitz in Ländern, in denen dieses Modell verbreitet ist.

Aus den Arbeiten von Kerckhofs (2006) wissen wir, dass bei der Mehrzahl der EBRs kleinere Steuerungsgremien, die meist aus dem Vorsitzenden des EBR und seinen Stellvertretern bestehen, für die tägliche Arbeit existieren. Eine Auswertung der SE-Beteiligungsvereinbarungen zeigt ein ähnliches Bild, vor allem für die größeren SEs. Für die Praxis der SE-BRs ist anzunehmen, dass bestimmte Mitglieder eine solche Funktion auch auf informeller Basis übernehmen werden, ohne dass die Vereinbarung dies explizit regelt.

4.2 Ressourcen

Die Ausstattung mit Ressourcen bestimmt die Optionen, über die ein SE-BR bei seiner Arbeit verfügt, und gleichzeitig die Zwänge, mit denen er konfrontiert ist. Die Frage nach Freistellungen von SE-BR-Mitgliedern von ihrer „regulären“ Arbeit spielt eine ebenso entscheidende Rolle wie die nach Schutz vor Diskriminierung durch den Arbeitgeber, z. B. Kündigungsschutz. Die Vereinbarungen verweisen häufig auf die nationalen Bestimmungen, die für den jeweiligen Arbeitnehmer gelten. Gerade Kündigungsschutzregelungen können für verschiedene Mitglieder des SE-BR unterschiedlich ausfallen.

In der Mehrzahl der Fälle sehen die Vereinbarungen jährlich zwei ordentliche Zusammenkünfte mit der Unternehmensleitung vor; bisweilen konnten sich die Parteien nur auf ein Treffen verständigen. Außerordentliche Zusammenkünfte sind i. d. R. dann möglich, wenn „essentielle“ oder „unvorhersehbare“ Ereignisse eintreten, die die Arbeitnehmer betreffen. Vorbereitende Treffen des SE-BR sind ebenfalls in den

Vereinbarungen geregelt, alle Kosten auch für diese Treffen, insb. für Übersetzungen, trägt das Unternehmen.

In Bezug auf Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für die Mitglieder des SE-BR konnten die Arbeitnehmervertreter in den meisten Vereinbarungen eine relativ große Autonomie erreichen. Bestimmte inhaltliche Themengebiete sind in den Vereinbarungen nicht vorgegeben, die Maßnahmen müssen lediglich der „Arbeit des SE Betriebsrats erforderliche Kenntnisse vermitteln“ (Köstler 2007, 66). Insofern sind Seminare zu wirtschaftlichen oder sozialen Fragestellungen ebenso denkbar wie Sprachkurse. In den meisten Fällen versuchten die Unternehmensleitungen in den Verhandlungen, Englisch als Arbeitssprache zu installieren, insb. um die Kosten von Simultanübersetzungen zu reduzieren. Zwar werden die Mitglieder des SE-BR in den Vereinbarungen i. d. R. aufgefordert, entsprechende Kurse zu besuchen, jedoch akzeptierten die Unternehmensleitungen auch, weiterhin Kosten für Dolmetscher zu tragen. Auch die Kosten für externe Sachverständige, die der SE-BR hinzuziehen kann, übernehmen nach den meisten Vereinbarungen die Unternehmen.

Einige Gemeinsamkeiten, aber auch einige Unterschiede betreffen die Modalitäten bzgl. Laufzeit und Kündigungsmöglichkeiten. In den meisten Fällen wurde eine relativ lange Laufzeit der ersten Beteiligungsvereinbarung vereinbart, von vier bis zu zehn Jahren.¹⁴ In manchen Fällen wurde vereinbart, dass Teile der Vereinbarung (derjenige zum SE-BR oder derjenige zur Mitbestimmung in den Leitungsorganen) auch getrennt gekündigt werden können. Andere Vereinbarungen sehen eine Kündigungsmöglichkeit dagegen nur in Gänze vor. Die Kündigungsfristen divergieren zwischen sechs Monaten und einem Jahr.

4.3 Die Bedeutung der Auffangregelungen

Wie erwähnt bestehen nach Art. 7 SE-RL bestimmte Auffangregelungen zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer für den Fall, dass die Verhandlungen scheitern. Wie dargelegt ist mit Blick auf die EBR-Forschung anzunehmen, dass sich die Verhandlungsprozesse zwischen BVG und Unternehmensleitung häufig um diese als „Mindeststandards“ zu bezeichnenden Vorgaben drehen, auch wenn diese aus juristischer Perspektive nicht bindend sind. Dennoch dürften sie als Grundlinie Inhalt und Umfang der SE-Beteiligungsvereinbarung vordefinieren. Diese Auffangregelungen

¹⁴ Bei einer aus Arbeitnehmersicht besonders unvorteilhaften Vereinbarung wurden sogar keinerlei Aussage zu einer Kündigungsmöglichkeit gemacht.

stellen also einen „Schatten des Gesetzes“ (Bercusson 1994) dar. In der Logik von *rational choice* kann die eine Seite also keine niedrigeren Standards anbieten, zumindest, wenn das komplette Scheitern der Verhandlungen ausgeschlossen werden soll und damit verbunden eine erhebliche Verschlechterung der Beziehungen beider Seiten, die weiterhin kooperieren müssen. Andererseits weiß der Verhandlungspartner, dass es schwer sein wird, weitergehende Vereinbarungen zu erreichen als von den „Mindeststandards“ vorgesehen. Vor diesem Hintergrund überrascht nicht, dass sich die Vereinbarungen in der Tat um die in den Auffangregelungen vorgegebenen „Mindeststandards“ bewegen.¹⁵

5. Empirische Ergebnisse zur Mitbestimmung in den Leitungsorganen

In den Mitgliedstaaten des EWR existieren verschiedene Formen der *Corporate Governance*. Es gibt monistische Organstruktursysteme, dualistische sowie Mischformen (Kluge/Stollt 2006; Fulton 2006 zu Einzelheiten). 19 von 27 EU-Mitgliedstaaten sehen Formen von Arbeitnehmerbeteiligung in den Leitungsorganen vor (Kluge/Stollt 2007). In quantitativer wie vor allem in qualitativer Hinsicht gibt es erhebliche Unterschiede. Eine Evaluation der Effizienz der verschiedenen Systeme ist schwer möglich. Nach Fällen wie Enron oder Worldcom in den USA scheint aber zumindest festzustehen, dass eine monistische Organstruktur einer dualistischen nicht automatisch überlegen ist, wie in den 1990er-Jahren wiederholt behauptet wurde (Nagel 2006).

5.1 Corporate Governance in den ersten SEs

Wie erwähnt können Unternehmen, die eine SE gründen wollen, mit dieser neuen Rechtsform zum ersten Mal frei entscheiden, welches Organstruktursystem sie implementieren wollen. Auch spätere Wechsel sind grundsätzlich möglich. Eine Analyse der „normalen“ SEs aus Tab. 2 zeigt, dass wir beide Systeme vorfinden: Dreizehn Fälle weisen eine monistische, neun eine dualistische Organstruktur auf. In der großen Mehrzahl der Fälle spiegelt die Organstruktur der SE diejenige wider, die das Unternehmen vor der Errichtung der SE aufwies und die das Sitzland des Unternehmens kennzeichnet (Schwimbersky 2006). Dieser Sachverhalt ist sicherlich nicht ü-

¹⁵ Auch im Falle der EBR gibt es nur sehr wenige Vereinbarungen, die diese überschreiten (Kotthoff 2006) – und bis 2005 waren immerhin bereits 909 EBRs eingerichtet (Kerckhofs 2006), während wir nur von einer knapp zweistelligen Zahl von SEs berichten.

berraschend, spricht doch einiges für solche organisationelle Kontinuität oder Pfadabhängigkeit (Villiers 2006).

Immerhin gibt es sechs Ausnahmen. Der Wechsel fand jeweils vom dualistischen ins monistische System statt, einen Wechsel in umgekehrter Richtung gab es noch nicht. Gemeinsamer Nenner ist, dass es sich jeweils um eigentümergezentrierte Unternehmen handelt, bei denen der Eigentümer jeweils auch stark in das Tagesgeschäft involviert ist¹⁶. Eine wie auch immer geartete Kooperation mit einem Aufsichtsrat wird hier als unnötig angesehen, eine Teilung der Leitungsorgane würde Strukturen und Prozesse im Gegenteil nur verlangsamen und verteuern, so die Stellungnahmen von Beteiligten in diesen Fällen.

5.2 Größe und Zusammensetzung

Die Grundsatzentscheidung über die Größe der Leitungsorgane treffen die Eigentümer der SE in Zusammenarbeit mit dem Vorstand, z. B. auf der Hauptversammlung. Lediglich bestimmte Vorgaben müssen dabei berücksichtigt werden, grundsätzlich ist z. B. die Verkleinerung eines deutschen Aufsichtsrats möglich. Diese Entscheidung wird bereits mit dem Gründungsplan getroffen, also bevor Verhandlungen zwischen BVG und Unternehmensleitung stattfinden.

Mit der SE-Gründung ging im Falle dualistisch strukturierter Unternehmen mehrfach eine Verkleinerung des Aufsichtsrats einher, d. h. die gleiche Zahl an Mitgliedern sowohl auf Arbeitgeber- wie auf Arbeitnehmerseite wurde „eingespart“. Betrachtet man die einzelnen Verhandlungen, setzen die Unternehmensleitungen immer die Agenda für die Zusammensetzung der Leitungsgremien. Auch wenn das BVG und insb. bestimmte Mitglieder versuchen, dieses Thema in den Verhandlungen zur Sprache zu bringen, wird aus Arbeitnehmersicht praktisch nichts erreicht. Einerseits wurde zwar in keinem Fall die „paritätische“ Besetzung der Gremien eingeschränkt, sofern es diese im Vorfeld gab; dies wäre auch durch die gesetzlichen Auffangregelungen kaum möglich gewesen wäre. Andererseits gibt es keinen Fall, bei dem die Arbeitnehmervertreter eine Reduzierung der Größe der Gremien oder gar ein Wechsel vom

¹⁶ Im Falle der Lyreco CE SE mit Sitz in der Slowakischen Republik handelt es sich um eine kleinere Tochtergesellschaft der französischen Lyreco-Gruppe. Hier könnte sich die monistische Organstruktur zum einen durch die geringe Größe des Unternehmens erklären, zum anderen durch die monistische Organstruktur im Sitzland des Mutterkonzerns. Man könnte hier von einer Pfadabhängigkeit über die nationalen Grenzen hinweg sprechen.

dualistischen ins monistische System hätten verhindern können. Die Machtressourcen der BVG in den entsprechenden Unternehmen reichten nicht aus.

In allen SEs haben sämtliche Mitglieder der Leitungsorgane zumindest formal die gleichen Rechte. Dennoch sind Aussagen dahingehend zu vernehmen, dass es für Arbeitnehmervertreter bisweilen herausfordernd sei (Schwimbersky/Rehfeldt 2006, 15), vollständig in die Arbeit des *board* eingebunden zu werden und alle Informationen zu erhalten, welche anderen Mitgliedern zur Verfügung stehen.¹⁷ Gerade hier können Probleme für die Arbeitnehmervertreter entstehen, wenn sie nicht ohne Schwierigkeiten an alle für ihre Tätigkeit relevanten Informationen gelangen können.

5.3 Zum Verhältnis der Ebenen SE-BR und Mitbestimmung in den Leitungsorganen

Aus juristischer Perspektive sind die beiden Ebenen der Beteiligung unabhängig voneinander. Einige Beobachter erwarteten, dass sich die Verhandlungen vor allem um die Ebene der Unternehmensmitbestimmung drehen würden (Mävers 2002). Die empirische Analyse zeigt, dass das nicht der Fall ist. Beide Ebenen sind faktisch nicht unabhängig. *Trade-offs* in verschiedener Hinsicht sind zu konstatieren: Zum einen betreffen sie interne Interessen auf Arbeitnehmerseite, wie die Verteilung von Sitzen.¹⁸ Auch wenn man die BVG-Mitglieder als betriebliche Vertreter bzw. als externe Gewerkschaftsvertreter getrennt betrachtet, fällt auf, dass erstere mit der Arbeitgeberseite eher Fragen des SE-BR, zweitere eher Fragen der Unternehmensmitbestimmung thematisierten. Zwischen beiden Gruppen im BVG gibt es dennoch vielfältige Interaktionen. Gewerkschaftsvertreter fungieren als Informationsquellen für die betrieblichen BVG-Mitglieder; sie unterstützen diese bei inhaltlichen Fragen und organisieren eine Koordination der Akteure innerhalb des BVG.

Zum anderen sind *trade-offs* auch bei den Ergebnissen der Verhandlungen zwischen BVG und Unternehmensleitung festzustellen. Mussten die Mitglieder des BVG Konzessionen eingehen wie im Hinblick auf die Größe der Leitungsorgane, griffen sie dieses Argument auf, um mehr Rechte und eine bessere Ressourcenausstattung für den SE-BR zu erreichen (z. B. in Fragen der Zugänglichkeit des Managements für

¹⁷ Gerade im monistischen System mit Arbeitnehmervertretern im *board* wird in einem Fall (Schwimbersky/Rehfeldt 2006, 15) von einer „neuen Verantwortung“ berichtet, auch in Bezug auf mögliche finanzielle Haftungsfragen.

¹⁸ So wurde Arbeitnehmervertretern eines Landes seitens ihrer Kollegen im BVG statt eines Sitzes im Aufsichtsrat, den sie für sich beanspruchten, ein zusätzlicher Sitz im SE-BR angeboten. Sie akzeptierten diese Alternative wohl in der Vorahnung, dass der Aufsichtsratssitz ohnehin nicht zu bekommen gewesen wäre.

den SE-BR). Hier kann man Anzeichen eines „do ut des“-Verhandlungsprozesses feststellen. Im Vergleich mit EBRs sind die Möglichkeiten für solche *trade-offs* umfassender aufgrund der beiden Ebenen, um die es in den Verhandlungen bei der Gründung einer SE geht.

Auch nationale Traditionen können im Verhältnis der Verhandlungen zu beiden Ebenen wiederum eine Rolle spielen. Die Arbeitnehmervertreter eines Landes, in dem eine Tradition von Arbeitnehmerbeteiligung in den Leitungsorganen unbekannt ist, werden an diesem Themenkomplex weniger Interesse zeigen und stattdessen nur für den SE-BR eintreten. Dies kann nach der Verhandlungs- auch in der Praxisphase eine Rolle spielen (Taylor 2006). In den meisten Fällen dualistisch strukturierter SEs sind Mitglieder des SE-BR auch Arbeitnehmervertreter in den Leitungsorganen. Dieses Arrangement kann zu engen und lebendigen Arbeitsbeziehungen im Unternehmen beitragen.

5.4 Einige Überlegungen zu den deutschen SE-Fällen

Im Zuge der Reformdiskussion um das deutsche System der Unternehmensmitbestimmung ist die Frage aufgebracht worden, welche Rolle die SE spielen könnte. Einige Industrielobbyisten argumentierten zunächst, dass diese Rechtsform für deutsche Unternehmen vollkommen uninteressant sei, da sie die deutsche Mitbestimmung exportieren würde (Stettes 2006). Die Verteilung der SE-Fälle widerlegt dieses Argument. Fast die Hälfte aller normalen SEs hat ihren Unternehmenssitz in Deutschland.

Es stellt sich aber die Frage, ob die SE womöglich aus anderer Richtung eine Herausforderung für das deutsche System darstellen könnte, wie sie manche Gewerkschaftsvertreter befürchten. Sicherlich ist es zu früh, um auf empirisch gesicherter Basis Schlussfolgerungen zu ziehen. Dennoch kann man spekulieren, warum von der Rechtsform der SE in Deutschland im Vergleich zu den anderen EU-Staaten mehr Gebrauch gemacht wird. Wird die SE möglicherweise genutzt, Arbeitnehmerbeteiligung einzufrieren oder gar einzuschränken?

Betrachtet man die deutschen Fälle, scheint die SE insbesondere für solche Unternehmen eine hohe Attraktivität zu haben, die für Fragen der Arbeitnehmerbeteiligung relevante Schwellenwerte erreichen. Einige Unternehmen, die im Begriff sind, die Schwelle von 2.000 Arbeitnehmern zu überschreiten und damit in den Geltungsbe-

reich des 1976er-Mitbestimmungsgesetzes zu gelangen, versuchen, rechtzeitig mittels einer Vereinbarung zur Arbeitnehmerbeteiligung in einer zukünftigen SE die bisherige Situation einzufrieren. Dies gilt wie erwähnt gerade für solche Unternehmen, bei denen wirtschaftliche Entscheidungen direkt von einem stark ins Tagesgeschäft involvierten Inhaber getroffen werden. Entweder wechselten sie direkt ins monistische System oder schrieben eine geringere Arbeitnehmerbeteiligung im Aufsichtsrat fest, als dies nach dem Gesetz für eine deutsche AG möglich wäre.¹⁹

In weiteren Fällen wird versucht, über den Weg der SE-Gründung den Aufsichtsrat zu verkleinern. Ziel dieser Pläne scheint auch zu sein, die Zahl der externen Mitglieder auf Arbeitnehmerseite möglichst klein zu halten.²⁰ In den beiden jüngsten Beispielen der BASF AG sowie der geplanten Porsche Holding scheinen diese Motive erneut eine Rolle zu spielen.²¹ Die Verkleinerung des Aufsichtsrats betrifft beide Seiten gleichermaßen, jedoch verlieren insb. hauptamtliche Gewerkschaftsvertreter im Vergleich zu Arbeitnehmervertretern aus dem jeweiligen Unternehmen an Gewicht.

Das Vorher-Nachher-Prinzip (Art. 4 SE-RL) bedeutet eigentlich, dass mindestens das Ausmaß an Arbeitnehmerbeteiligung beibehalten werden muss, das im Vorgängerunternehmen vorhanden war. Zumindest hinsichtlich der proportionalen Beteiligung scheint hier ein Mechanismus eingebaut zu sein, der Befürchtungen entgegensteht, dass die SE dazu benutzt wird, Arbeitnehmerbeteiligung einzufrieren oder gar einzuschränken.²²

Die Ansätze in diese Richtung, die es in den ersten Fällen trotzdem gibt, zeigen, wie sehr es auf eine Machtbalance zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite ankommt vor dem Hintergrund eines neuen institutionellen Arrangements, das Verhandlungen erfordert. Gegenmachtspositionen werden hauptsächlich seitens der Gewerkschaften aufgebaut und eingenommen, während die betrieblichen Arbeit-

¹⁹ So haben Conrad Electronic SE und Mensch und Maschine SE keinen Arbeitnehmervertreter in ihrem monistisch-strukturiertem *board*. Im Falle von Surteco wurde, trotz einer Arbeitnehmerzahl von über 2.000, eine Beibehaltung der bisherigen Drittelbeteiligung im Aufsichtsrat vereinbart.

²⁰ Im Falle der Fresenius AG, die durch laufende Klinikzukäufe ihrer Tochter Helios schnell wächst, war ein entscheidendes Motiv, einen mit 12 Personen besetzten Aufsichtsrat auch zukünftig ungeachtet der Gesetzesvorschriften für eine deutsche AG beibehalten zu können. Die Gewerkschaft ver.di, die bisher im Gegensatz zur IG BCE nicht im Aufsichtsrat vertreten war, aber einen Sitz beansprucht, sollte durch die SE-Gründung ausgeschlossen bleiben, da bei zwölf Aufsichtsratsmitgliedern nur ein externer Arbeitnehmervertreter vorgesehen ist.

²¹ Der Aufsichtsrat der BASF soll von 20 auf 12 verkleinert werden. Im Falle von Porsche soll ein mit 12 Personen besetzter Aufsichtsrat auch nach einer möglichen Konzernzurechnung von Volkswagen zu Porsche beibehalten werden können.

²² Für SEs, bei denen nur Arbeitnehmer aus solchen Ländern beteiligt sind, die keine Beteiligung in den Leitungsorganen kennen (z. B. Italien, Vereinigtes Königreich), heißt das aber auch, dass theoretisch SEs ohne Unternehmensmitbestimmung entstehen können.

nehmer allein nicht über die notwendigen Ressourcen verfügen; ihre Abhängigkeit von der Unternehmensleitung scheint zu groß zu sein.²³ Die Aktivitäten insb. der Europäischen Gewerkschaftsföderationen werden weiterhin erforderlich sein, auch wenn das gerade in den betroffenen kleineren Unternehmen, in denen der gewerkschaftliche Organisationsgrad sehr niedrig ist, schwer ist. – Umgekehrt ist es auch denkbar, dass die (deutsche) Mitbestimmung mittels des neuen institutionellen Arrangements in Länder ausstrahlen kann, in der Arbeitnehmerbeteiligung schwächer ausgeprägt ist (Sorge 2006).²⁴

6. Ausblick

Dieser Beitrag kann keine endgültigen Schlüsse ziehen in Bezug auf die Relevanz der Rechtsform der SE und ihrer Auswirkungen auf die Systeme von *Industrial Relations* in den Mitgliedstaaten und in der EU. Zum einen ist die empirische Basis noch zu klein; zum anderen können noch keine Aussagen gemacht werden zur *Praxis* der Arbeitnehmerbeteiligung in den existierenden SEs. Bemühen wir noch einmal den Vergleich mit den EBR, sind wir derzeit im Bereich der frühen Studien zu EBRs nach Art. 13 (Marginson et al. 1998). Folgestudien zu den empirischen Auswirkungen der Arbeitnehmerbeteiligung in der SE sind notwendig, um Konsequenzen eindeutig identifizieren zu können.

Das institutionelle Arrangement der Arbeitnehmerbeteiligung in der SE gibt, nach dem der EBRs, wiederum lediglich Verfahrens- und keine inhaltlich-materiellen Regelungen vor. Die nationalen Umsetzungen der SE-Richtlinie zeigen, dass wir nicht von einem einheitlichen System der Arbeitnehmerbeteiligung in der SE sprechen können, vielmehr unterscheiden sich die SE-Umsetzungsgesetze von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat (Nagel 2006). Wir haben es mit 30 Umsetzungsgesetzen zu tun. Auch die Beteiligungsvereinbarungen in den ersten SEs unterscheiden sich von Unternehmen zu Unternehmen. Wahrscheinlich werden sich die Formen der Arbeitnehmerbeteili-

²³ Die allererste SE-Gründung, Strabag in Österreich, wurde zunächst in das Handelsregister eingetragen, ohne dass Verhandlungen zur Arbeitnehmerbeteiligung, die dem Anspruch der SE-RL genügen, stattgefunden hätten. Ein betrieblicher Akteur unterschrieb eine erste Vereinbarung ohne jegliche Verhandlungen. Erst gewerkschaftliches Handeln beendete den Versuch, die Arbeitnehmerbeteiligung zu beschränken (Pohl 2005; Kluge 2006).

²⁴ Im Falle der Allianz SE sprechen die Arbeitnehmervertreter des Vereinigten Königreichs, die im SE-BR und im Aufsichtsrat des Konzerns nun Sitz und Stimme haben, begeistert von den neuen Möglichkeiten der Mitbestimmung, die sie so in ihrem Land noch nie gehabt hätten.

gung in Europa mit der SE weiter heterogenisieren. Dies gilt zunehmend nicht mehr nur für die Verhältnisse zwischen, sondern auch innerhalb der einzelnen Mitgliedstaaten, und mehr noch, zwischen einzelnen Unternehmen/SEs. Dass mit der SE eine Harmonisierung der Arbeitnehmerbeteiligung „nach oben“ gelingen kann, erscheint ziemlich unwahrscheinlich. Vielmehr ist das institutionelle Arrangement gerade (nur) darauf angelegt, die Beteiligungsrechte, die in den Mitgliedstaaten bestehen, auch für die erste „europäische“ Rechtsform zu sichern.

Die Wirkungen gehen in zwei Richtungen: Zum einen zeigen einige, insb. deutsche Fälle deutlich, dass bestimmte Arbeitgeber versuchen, mit der SE auszutesten, ob und inwieweit sich Arbeitnehmerbeteiligung einfrieren oder einschränken oder zumindest an „unternehmensspezifische Gegebenheiten“ anpassen lässt; der Ausschluss der Gewerkschaften wenigstens soweit möglich scheint ein Ziel zu sein. Andererseits findet in gewisser Hinsicht eine „Ausstrahlung“ von Arbeitnehmerbeteiligung, wenn auch nur unternehmensspezifisch, dadurch statt, dass insb. die Leitungsgremien der SEs auch auf Arbeitnehmerseite internationalisiert werden.

Diese Tendenzen führen zu unternehmensspezifischen *Industrial Relations*, die neben den tradierten nationalen Systemen (ent-)stehen. Solche „Parallelsysteme“ könnten auch Druck ausüben auf die Gesetzgebung zu *Corporate Governance* und Arbeitnehmerbeteiligung in den Mitgliedstaaten. Solche Tendenzen können gerade von Unternehmen ausgehen, in denen der gewerkschaftliche Organisationsgrad niedrig ist und in denen sich insofern Verhandlungslösungen durchsetzen können, die weit von den „regulären“ nationalen Regelungen abweichen. Es bleibt weiter zu beobachten, welche Unternehmen aus welchen Gründen und mit welchen Zielen die Rechtsform der SE aufgreifen, obwohl diese aufgrund des komplizierten Gründungsverfahrens (Nagel 2006), ungeklärter steuerrechtlicher Fragen (Wenz 2006) und anderer Gründe wie hohen Transaktionskosten unattraktiv zu sein scheint. Zumindest für einige der betrachteten Fälle muss sie gewisse Vorteile bieten. Aus deutscher Sicht könnten diese auch darin bestehen, mit Formen der Arbeitnehmerbeteiligung zu experimentieren.

Literatur

- Bercusson, B.** (1994): The Dynamic of European Labour Law After Maastricht, in: Industrial Law Journal 23, S. 1-31
- Blanke, T.** (2005): „Vorrats-SE“ ohne Arbeitnehmerbeteiligung Düsseldorf
- Blanke, T./Köstler, R.** (2006): Europäische Betriebsräte-Gesetz. Europäische Mitbestimmung – SE, 2. Aufl., Baden-Baden
- EMF** (2003): The European Company – SE. EMF guidelines, Brüssel
- EWCs Bulletin** (2006): European Company Statute update, in: European Works Council Bulletin 65, S. 12-14
- Fulton, L.** (2006): The forgotten resource: corporate governance and employee board-level representation, the situation in France, the Niederlande, Schweden and the UK. Report for Hans-Böckler-Foundation, London
- Gold, M. und Schwimbersky, S.** (2007): The European Company Statute: Implications for Industrial Relations in the European Union, in: European Journal of Industrial Relations 13 (im Erscheinen)
- Jensen, M./Meckling, W.** (1976): Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs, and ownership structure, in: Journal of Financial Economics 3, S. 305-360
- Keller, B.** (2002): Regulierung europäischer Arbeitsbeziehungen. Das Beispiel Europäische Aktiengesellschaft, in: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik 11, S. 293-308
- Kerckhofs, P.** (2006): European Works Councils. Facts and Figures 2006, Brüssel
- Kluge, N.** (2006): European Companies (SEs) – 16 months after their introduction: more interesting than many had predicted, in: Transfer 12, S. 99-102
- Kluge, N./Stollt, M.** (Hrsg.) (2006): The European company – Prospects for worker board-level participation in the enlarged EU, Brüssel
- Kluge, N./Stollt, M.** (2007): Übersicht: Unternehmensmitbestimmung in den 27 EU-Mitgliedstaaten, in: Köstler, R. (Hrsg.): Die Europäische Aktiengesellschaft: Eine Einführung in die Europäische Aktiengesellschaft mit Anmerkungen zur grenzüberschreitenden Verschmelzung, 3. Aufl., Düsseldorf, S. 47-50
- Köstler, R.** (2006): Was ist eine Europäische Aktiengesellschaft?, in: Kluge, N./Stollt, M. (Hrsg.): Die Europäische Aktiengesellschaft (SE) – Perspektiven für eine europäische Unternehmensmitbestimmung, Brüssel, S. 15-29
- Köstler, R.** (2007): Die Europäische Aktiengesellschaft. Eine Einführung in die Europäische Aktiengesellschaft mit Anmerkungen zur grenzüberschreitenden Verschmelzung. 3. überarb. Aufl., Düsseldorf
- Kotthoff, H.** (2006): Lehrjahre des Europäischen Betriebsrates: Zehn Jahre transnationale Arbeitnehmervertretung, Berlin
- Lecher, W./Platzer, H.-W./Rüb, S./Weiner, K.-P.** (2001): European Works Councils. Developments, types and networking, Aldershot
- Lecher, W./Platzer, H.-W./Rüb, S.** (2002): European Works Councils: Negotiated Europeanisation. Between statutory framework and social dynamics, Aldershot
- Manz, G./Mayer, B./Schröder, A.** (2005): Europäische Aktiengesellschaft SE, Baden-Baden
- Marginson, P./Gilman, M./Jacobi, O./Krieger, H.** (1998): Negotiating European Works Councils: an analysis of agreements under Article 13, Dublin
- Mävers, G.** (2002): Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der Europäischen Aktiengesellschaft, Baden-Baden
- Müller, T./Platzer, H.-W.** (2003): European Works Councils: A New Mode of EU Regulation and the Emergence of a European Multi-level Structure of Workplace

- Industrial Relations, in: Keller, B./Platzer, H.-W. (Hrsg.): Industrial Relations and European Integration, Aldershot, S. 58-84
- Nagel, B.** (2006): Der Konflikt zwischen der deutschen und angelsächsischen Corporate Governance und die Europäische Gesellschaft (SE), in: Brandes, W./Eger, T., Kraft, M. (Hrsg.): Wirtschaftswissenschaften zwischen Markt, Norm und Moral. Festschrift für Peter Weise, Kassel, S. 337-359
- Nagel, B./Köklü, A.** (2004): Die Europäische Aktiengesellschaft (SE): und die Beteiligung der Arbeitnehmer, in: Arbeit und Recht 52, S. 281-286
- Nagel, B./Freis, G./Kleinsorge, G.** (2005): Die Beteiligung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gesellschaft – SE, München
- Neun, J.** (2005): Gründung, in: Theisen, M. R./Wenz, M. (Hrsg.): Die Europäische Aktiengesellschaft. Recht, Steuern und Betriebswirtschaft der Societas Europaea (SE), 2., überarb. u. erw. Aufl., Stuttgart, S. 57-188
- Pohl, M.** (2005): Mitbestimmung der Arbeitnehmer “übersehen”, in: Mitbestimmung 51/7, S. 43-45
- Röthig, O.** (2006): Allianz SE – Cornerstone of a new reference model?, in: Mitbestimmung 52/8, S. 54-58
- Sachverständigengruppe European Systems of Worker Involvement** (1997): Abschlußbericht. Brüssel
- Schwimbersky, S.** (2006): Worker participation in the Societas Europaea – The beginning of the end of compulsory board-level representation in Europe?, Paper presented at the IREC 2006 conference The Future of Social Models, Ljubljana, August 31st-September 2nd
- Schwimbersky, S./Rehfeldt, U.** (2006): Case Study Report on Plansee SE, erhältlich unter http://www.worker-participation.eu/european_company/se_companies/case_studies
- SEEurope-Network** (2007): SEs in Europe – Established, in preparation, announced interest, sold Vorrats-SEs, transformed, liquidated and failed. Prepared by Sandra Schwimbersky and Melinda Kelemen, last update 08-06-2007, erhältlich unter http://www.worker-participation.eu/european_company
- Sorge, A.** (2006): Mitbestimmung für die Europäische Aktiengesellschaft: Nützliche Lehren aus mehr als dreißig Jahren Seifenoper, in: Beckert, J./Ebbinghaus, B./Hassel, A./Manow, P. (Hrsg.): Transformationen des Kapitalismus. Festschrift für Wolfgang Streeck, Frankfurt/New York, S. 249-271
- Stettes, O.** (2006): Mitbestimmung im europäischen Vergleich. Vortrag auf GIRA-Jahrestagung 2006 in Düsseldorf, erhältlich unter <http://www.wiwi.uni-jena.de/Personal/PaperStettes.pdf>
- Stollt, M.** (2006): Overview: History of the European company statute (ECS), in: Kluge, N./Stollt, N. (Hrsg.): The European company – Prospects for worker board-level participation in the enlarged EU, Brüssel, S. 62-63
- Taylor, R.** (2006): Taking responsibility in an SE – A new challenge for workers from different cultural and political backgrounds, in: Kluge, N./Stollt, N. (Hrsg.): The European company – Prospects for worker board-level participation in the enlarged EU, Brüssel, S. 51-61
- Theisen, M./Wenz, M.** (2005): Die Europäische Aktiengesellschaft. Recht, Steuern, Betriebswirtschaft der Societas Europaea (SE), 2. Aufl., Stuttgart
- Triangle, L.** (2005): Workers' involvement in the European Company – the SE Guidelines of the European Metalworkers Federation, in: Transfer 11, S. 207-219.
- UNI-Europa** (2004): Worker involvement in the European Company (SE): – SE Checklist (May 2004), Brüssel

- van het Kaar, R.** (2005): Company Law and workers' interest, in: *Transfer* 11, S. 179-188
- Villiers, C** (2006): The Directive on employee involvement in the European Company: Its role in European corporate governance and industrial relations, in: *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 22, S. 183-211
- Voss, E.** (2006): The experience of European Works Councils in new EU Member States. Report for the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxemburg
- Waddington, J.** (2006): Contesting the Development of European Works Councils in the Chemicals Sector, in: *European Journal of Industrial Relations* 12, S. 329-352
- Walton, R./McKersie, R.** (1991): *A behavioral theory of labor negotiations. An analysis of a social interaction system*, 2. Aufl., New York
- Weiss, M.** (2002): Workers' involvement in the European Company, in: Biagi, M. (Hrsg.): *Quality of Work and Employee Involvement in Europe*, Den Haag, S. 63-79
- Wenz, M.** (2006): Taxation of the European Company (Societas Europaea, SE): – Key tax issues and FAQs on SE taxation, in: Kluge, N./Stollt, M. (Hrsg.): *The European company – Prospects for worker board-level participation in the enlarged EU*, Brüssel, S. 43-50

Tabelle 1: Eingetragene SEs

Unternehmen (Name)	Typ	Sitzland
Afschrift SE	UFO	Luxemburg
Alfred Berg SE	normal	Schweden
Algest SE	UFO	Luxemburg
Allianz SE	normal	Deutschland
ARTEMIS Global Capital SE	UFO	Deutschland
Atrium Achte Europäische VV SE	Vorrats-SE	Deutschland
Atrium Dritte Europäische VV SE	Vorrats-SE	Deutschland
Atrium Vierte Europäische VV SE	Vorrats-SE	Deutschland
Atrium Neunte Europäische VV SE	Vorrats-SE	Deutschland
Beiten Burkhardt EU-Beteiligungen SE	Vorrats-SE	Deutschland
Beteiligungs- und Investment SE	UFO	Luxemburg
BIBO ZWEITE Vermögensverwaltungsges. SE	UFO	Vereinigtes Königreich
Bolagsstiftarna International SE	Vorrats-SE	Schweden
Bolbu Beteiligungsgesellschaft SE	UFO	Vereinigtes Königreich
Carthago Value Invest SE	5 Arbeitnehmer	Deutschland
Conrad Electronic SE	normal	Deutschland
Conrad Holding SE	leere SE	Deutschland
Convergence CT SE (vormals Atrium Erste Europäische VV SE)	3 Arbeitnehmer	Deutschland
Culture Commune SE	UFO	Belgien
DIAG Human SE	UFO	Liechtenstein
Donata Holding SE (vormals Atrium Fünfte Europäische VV SE)	Vorrats-SE	Deutschland
EBD Erste Verwaltungsgesellschaft SE	Vorrats-SE	Deutschland
EBD European Business Development SE	leere SE	Deutschland
EBD Vierte Verwaltungsgesellschaft SE	Vorrats-SE	Deutschland
EBD Zweite Verwaltungsgesellschaft SE	Vorrats-SE	Deutschland
Elcoteq SE	normal	Finnland
Equipotential SE	UFO	Deutschland
Europea Capital SE	UFO	Tschechische Republik
Eurotunnel SE	UFO	Belgien
Fortis Intertrust Corporate Services SE	leere SE	Niederlande
Galleria di base del Brennero Brennerbasistunnel BBT SE	normal	Österreich
GIS Europe SE	UFO	Niederlande
Go East Invest SE	leere SE	Deutschland
Graphisoft SE	normal	Ungarn
Graphisoft Park SE	leere SE	Ungarn
HIT International Trading SE	5 Arbeitnehmer	Deutschland
Innovatis & Cie. SE	UFO	Frankreich
Investimenti Belgium SE	UFO	Belgien
Joh. A. Benckiser SE	UFO	Deutschland
Jura Management SE	leere SE	Niederlande
Lyreco CE SE	normal	Slowakische Republik
Kopstal Real Estate SE	UFO	Luxemburg
MAN Diesel SE	normal	Deutschland
MatMar SE	leere SE	Österreich
MDM Holding SE	leere SE	Österreich
Media Corner SE	UFO	Belgien
Minos 2005/01 Vermögensverwaltungs SE	leere SE	Deutschland
MPIT Structured Financial Services SE	leere SE	Niederlande
Narada Europe SE	leere SE	Norwegen
Netcon EZHZ SE	UFO	Slowakische Republik
Nordic Tube SE	Vorrats-SE	Schweden
PCC SE	normal	Deutschland
Plansee SE	normal	Österreich
Prosafe SE	normal	Norwegen

Unternehmen (Name)	Typ	Sitzland
Riga RE SE	normal	Lettland
RPG Industries SE	UFO	Zypern
SE Reussite Finances Group	UFO	Lettland
SE Sampo Life Insurance Baltic	UFO	Estand
Sarpedon 2006/01 Vermögensverwaltungs SE	Vorrats-SE	Deutschland
Schering-Plough Clinical Trials SE	leere SE	UK
SCS Europe SE	leere SE	Niederlande
Sevic Systems SE	UFO	Deutschland
Startplattan 39001 SE	Vorrats-SE	Schweden
Startplattan 39902 SE	Vorrats-SE	Schweden
Strabag Bauholding SE	normal	Österreich
Sunshine Invest SE	UFO	Belgien
Tchibo Beteiligungsinvest SE	UFO	Österreich
TCN Urop SE	leere SE	Niederlande
Tourism Real Estate Property Holding SE	leere SE	Niederlande
Tourism Real Estate Services Holding SE	leere SE	Niederlande
SE TradeCom Finanzinvest	3 employees	Österreich
Viel et Compagnie-Finance SE	UFO	Frankreich
World-Wide-Invest SE	Vorrats-SE	Deutschland
YSL Beauté Benelux SE	UFO	Belgien

Quelle: SEEurope-Network 2007; eigene Ergänzungen

Tabelle 2: Bestehende und sich in Planung befindliche „normale“ SEs

SE (Name) Arbeitnehmerzahl weltweit	Beteiligte Länder mit Arbeitnehmerzahl, sofern Information verfügbar (Land des Sitzes ist fett markiert)	Branche	Datum d. Eintragung
Alfred Berg SE [322 AN]	Dänemark (59), Finnland (66), Norwegen (53), Schweden (144)	Bank	30.09.05
Allianz SE [162.000 AN]	Belgien (1.955), Dänemark, Deutschland (87.986), Estland, Finnland, Frankreich (20.779), Griechenland (562), Irland (1.106), Italien (7.537), Lettland, Litauen, Luxemburg, Niederlande (2.170), Norwegen, Polen (400), Portugal (891), Österreich (3.130) Schweden (112), Slowakei, Spanien (2.783), Tschechische Republik (937), Ungarn (3.000), Vereinigtes Königreich (8.688), Zypern	Versicherung/ Allfinanzgruppe	13.10.06
BASF AG [95.247 AN]	Belgien (4.101); Bulgarien (17); Dänemark (297); Deutschland (51.148) ; Finnland (128); Frankreich (2.352); Griechenland (79); Irland (16); Italien (1.517); Litauen (16); Malta (1); Niederlande (1.096); Norwegen (32); Österreich (119); Polen (271); Portugal (450); Rumänien (32); Schweden (198); Slowakische Republik (130); Slowenien (38); Spanien (1.919); Tschechische Republik (230); Ungarn (132); Vereinigtes Königreich (1.271)	Chemie	Planungen laufen
Conrad Electronic SE [2.314 AN]	Deutschland (2.313); Österreich (1)	Handel	18.08.06
Elcoteq SE [19.600 AN]	Estland (3.342), Deutschland (548), Finnland (861), Schweden (7), Ungarn (2.692)	Elektroindustrie	01.10.05
Fresenius AG [45.777 AN im EWR]	Belgien (108); Dänemark (16); Deutschland (29.288) ; Estland (24); Finnland (17); Frankreich (2.269); Griechenland (37); Irland (7); Italien (1.223); Luxemburg (11); Niederlande (709); Norwegen (403); Österreich (2.301); Polen (2.040); Portugal (1.037); Schweden (889); Slowakische Republik (348); Slowenien (100); Spanien (1.808); Tschechische Republik (1.397); Ungarn (770); Vereinigtes Königreich (975)	Medizinische Dienstleistungen und Chemie	Verhandlungen laufen
Galleria di base del Brennero SE [33 AN]	Italien, Österreich	Bauindustrie	17.12.04
Graphisoft SE [253 AN]	Deutschland, Niederlande , Spanien, Ungarn, Vereinigtes Königreich	IT	27.07.05
Lyreco CE SE [49 AN]	Österreich (9), Slowakei (30), Tschechische Republik (5), Ungarn (5)	Handel/Vertrieb	08.10.05
MAN Diesel SE [6.700 AN]	Dänemark, Deutschland , Frankreich, Griechenland, Niederlande, Schweden, Spanien, Tschechische Republik, Vereinigtes Königreich	Metallindustrie	01.09.06
Mensch und Maschine Software SE [350 AN]	Belgien, Deutschland , Frankreich, Italien, Österreich, Polen, Schweden, Vereinigtes Königreich	IT	07.12.06
Nordea Bank [29.000 AN]	Belgien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Lettland, Litauen, Luxemburg, Norwegen, Polen, Spanien, Schweden , Vereinigtes Königreich	Bank	Verhandlungen abgeschlossen / Problematik d. Einlagensicherung
Odfjell ASA [3.500 AN]	Niederlande; Norwegen ; Vereinigtes Königreich	Schifffahrt	Planungen laufen
PCC SE [3.756 AN]	Deutschland (136) ; Finnland (3); Lettland, Polen (3.581); Slowakische Republik (3); Tschechische Republik (33)	Chemie	05.02.07
Plansee SE [2.200 AN]	Frankreich (76), Österreich (1.333), Schweden (2), Vereinigtes Königreich (11)	Metallindustrie	11.02.06

Prosafe SE [55 AN im EWR]	Norwegen (10) ; Vereinigtes Königreich (45)	Ölindustrie	17.11.06
Porsche Automobil Holding [ca. 11.500 AN]	Belgien; Deutschland ; u.a.	Automobilindustrie	Planungen laufen
Riga RE – SE [28 AN]	Deutschland; Italien; Lettland ; Litauen; Vereinigtes Königreich	Rückversicherung	Planungen laufen
Strabag Bauholding SE [31.000 AN]	Belgien, Deutschland (10.177), Italien, Niederlande (202), Österreich (11.227), Polen (1.055), Slowakei, Slowenien, Tschechische Republik (2.801), Ungarn (4.352)	Bau	12.10.04, Verhandlungen nachträglich (!) abgeschlossen (04.05.06)
SCOR SA [994 AN]	Frankreich und 17 weitere Länder	Rückversicherung	Verhandlungen laufen
Suez SA [160.700 AN]	Belgien, Deutschland, Frankreich , Italien, Luxemburg, Niederlande, Polen, Schweden, Slowakei, Spanien, Tschechische Republik, Vereinigtes Königreich	Industrielle Dienstleistungen (Versorger)	politische Entscheidung zur Zukunft des Unternehmens anhängig
Surteco AG [2.109 AN]	Deutschland , Italien, Polen, Vereingtes Königreich	Papierindustrie	Verhandlungen abgeschlossen, Registrierung steht bevor

Quelle: SEEurope-Network 2007; eigene Ergänzungen

Abbildung 1: Anwendung der Auffangregelungen

DIE AUFFANGREGELUNG ZUR MITBESTIMMUNG FINDET NUR ANWENDUNG, WENN:

- » im Falle einer **Umwandlung** vorher bereits Mitbestimmungsrechte bestanden
- » im Falle einer **Verschmelzung**:
 - ▶ vor der Eintragung bereits Mitbestimmungsrechte bestanden und sich auf mindestens 25% der Arbeitnehmer erstreckten
 - ▶ vor der Eintragung Mitbestimmungsrechte bestanden und sich auf weniger als 25% erstreckten und das besondere Verhandlungsgremium einen entsprechenden Beschluss fasst
- » bei **Gründung einer Holding-SE oder Tochter-SE**:
 - ▶ vor der Eintragung bereits Mitbestimmungsrechte bestanden und sich auf mindestens 50% der Arbeitnehmer erstreckten
 - ▶ vor der Eintragung Mitbestimmungsrechte bestanden und sich auf weniger als 50 % der Arbeitnehmer erstreckten und das besondere Verhandlungsgremium einen entsprechenden Beschluss fasst.

Quelle: Köstler 2006, S. 26