

Erneuerung durch

Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat wie in Deutschland sind europaweit eher die Ausnahme. Wir stellen in dieser Reihe die verschiedenen Aufsichtsratskonstruktionen in der EU vor.

Von Hellmut Gohde

Der Autor ist Berater und Trainer für Europäische Betriebsräte und transnationale Arbeitsbeziehungen bei der Federation for Research and Education in Europe (FREE) e.V. in Hamburg.

Kontakt: h.gohde@gmx.de/Webseite: www.euro-betriebsrat.de



■ Seit 1971 verlangt das niederländische Unternehmensrecht von großen Kapitalgesellschaften eine dem deutschen Modell vergleichbare duale Führungsstruktur. Der geschäftsführende Vorstand („Bestuur“) untersteht dabei der Kontrolle eines Aufsichtsrats („Raad van Commissarissen“).

Nach dem Zivilgesetzbuch (Burgerlijk Wetboek BW) ist die Einrichtung eines Aufsichtsrates obligatorisch für Aktiengesellschaften (Naamloze Vennootschap, NV) und Gesellschaften mit beschränkter Haftung (Besloten Vennootschap, BV), die alle drei nachfolgenden Bedingungen erfüllen:

- gezeichnetes Kapital (einschließlich Reserven) von mindestens 13 Millionen Euro;
- gesetzliche Verpflichtung zur Einrichtung eines Be-

triebsrats bei der Gesellschaft selbst oder einer Tochter sowie

- regelmäßige Beschäftigung (durch die Gesellschaft und ihre Töchter insgesamt) von mehr als 100 Personen in den Niederlanden.

Zur Errichtung eines Aufsichtsrats sind Unternehmen allerdings erst dann verpflichtet, wenn diese Bedingungen drei Jahre lang ununterbrochen vorliegen. Unternehmensneugründungen bleiben folglich von der Bildung eines Aufsichtsrats für diesen Zeitraum ausgenommen.

Aufgaben und Befugnisse des Aufsichtsrats sind dem deutschen Modell durchaus vergleichbar. Die Bestellung und Abberufung der Vorstandsmitglieder oder die Feststellung der von der Hauptversammlung zu genehmigenden Jahresbilanz gehören genauso zu seinen Kompeten-

Kooptation



Foto: dpa

Das Parlament in Den Haag berät demnächst über ein Gesetz, wonach künftig ein Drittel der Aufsichtsratsmitglieder auf Vorschlag der Betriebsräte durch die Hauptversammlung ernannt werden soll. Unzufrieden mit der Kooptation sind vor allem die Gewerkschaften, aber auch Aktionäre.

zen wie die Beaufsichtigung des geschäftsführenden Vorstands, dem er zugleich beratend zur Seite stehen soll. Eine Vielzahl von Vorstandsentscheidungen wie die Ausgabe und der Erwerb von Aktien, Kooperationen mit anderen Gesellschaften, Massenentlassungen oder die Schließung von Unternehmen verlangen grünes Licht durch den Aufsichtsrat.

Keine gewählten Arbeitnehmervertreter

Ein neu zu bildender Aufsichtsrat wird aus mindestens drei natürlichen Personen bestellt. Die in den Artikeln 158 (NV) und 268 (BV) im Zweiten Buch des Zivilgesetzbuches formulierten Mitwirkungsrechte der Arbeit-

nehmer kommen in dieser frühen Phase noch nicht zur Anwendung. Beim Freiwerden von Mandaten oder bei der Erweiterung des Gremiums greift das in Europa einzigartige Verfahren der Kooptation: Die Mitglieder des bestehenden Aufsichtsrats entscheiden selbst über die Aufnahme neuer Mitglieder. Eine Wahl findet nicht statt. Betriebsrat, Gesellschafterversammlung und Vorstand sind immerhin berechtigt, eigene Vorschläge für neu zu benennende Mitglieder vorzulegen. Anders als in Deutschland dürfen die Arbeitnehmer aber keine Kandidaten aus den eigenen Reihen ins Rennen schicken. Im Gegenteil: Mitarbeiter des Unternehmens sind von der Mitgliedschaft im Aufsichtsrat gesetzlich ausgeschlossen. Der Einfluss des Betriebsrats erstreckt sich somit im Wesentlichen auf ein Vorschlagsrecht externer



- Kandidaten. Auf diese Weise in den Aufsichtsrat gelangte Mitglieder üben ihr Mandat formell nicht als Arbeitnehmervertreter aus, sondern sind den Gesamtinteressen des Unternehmens verpflichtet.

Hält der Betriebsrat (oder die Gesellschafterversammlung) ein zu kooptierendes Aufsichtsratsmitglied für persönlich oder fachlich ungeeignet oder erscheint ihm der Aufsichtsrat insgesamt unausgewogen, kann er einen Einspruch geltend machen. Wirtschaftliche und soziale Interessenlagen sollen schließlich im Aufsichtsrat zu einer gewissen Balance gebracht werden. Diese Einsprüche können auf Gesuch des Aufsichtsrats von der Unternehmenskammer des Amsterdamer Gerichtshofs für unbegründet erklärt und damit aufgehoben werden. Zuvor sind Vertreter des Betriebsrats und der Gesellschafterversammlung anzuhören. Eine zwischenzeitliche Abberufung von Aufsichtsratsmitgliedern, deren Amtszeit gesetzlich auf vier Jahre beschränkt ist, ist nur durch Beschluss dieser Kammer möglich. Antragsberechtigt sind hier erneut Vertreter von Aufsichtsrat, Anteilseignern oder Betriebsrat.

Mitbestimmung in betrieblichen Rentenfonds

Einen unmittelbaren Einfluss besitzen Beschäftigte in den Niederlanden auf die Verwaltung der betrieblichen und sektoralen Rentenfonds. Da die Betriebsrenten traditionell einen größeren Stellenwert besitzen als in Deutschland, ist die Bedeutung dieser Mitwirkungsrechte kaum zu unterschätzen. Laut Gesetz besteht die Hälfte der Mitglieder der Verwaltungsräte aus Arbeitnehmervertretern. Allerdings ist die Politik der Rentenfonds und damit auch das Verhalten der Arbeitnehmervertreter in die öffentliche Diskussion geraten, seit mit dem Ende des Aktienbooms verschiedene Fonds ins Trudeln gerieten. In nicht wenigen Fällen hatten die Rentner das Nachsehen, die angesichts der aktuellen Krise der Finanzmärkte hinnehmen müssen, dass ihre Renten nicht dem Lebenshaltungsindex entsprechend erhöht wurden. Da mitunter selbst Arbeitnehmervertreter dem Sog der Aktienmärkte erlegen waren, machen jetzt die Rentner mobil und fordern durch ihre Verbände verstärkt eine unmittelbare Vertretung der Pensionäre in den Verwaltungsräten.

Aufsichtsräte in der Praxis

Nur selten wurde von den niederländischen Arbeitnehmervertretern bislang das gesamte Spektrum ihrer rechtlichen Möglichkeiten genutzt. Jan Bloemarts, juristischer Berater beim Gewerkschaftsbund FNV, kennt die Gründe: „Nicht alle Betriebsräte räumen den Aufsichtsräten genügend Bedeutung ein. Hinzu kommen unzureichendes Hintergrundwissen über die bestehenden Rechte und ein Mangel an geeigneten Kandidaten.“ Zwischen 1971 und 1995 wurde in ganzen elf Fällen ein formaler Einspruch durch die Betriebsräte – meist erfolglos – erhoben.

Dennoch lässt sich eine allmähliche Veränderung der Aufsichtsratsstrukturen beobachten. Ursache ist vermutlich die Neigung zu informellen Lösungen im niederländischen System der Arbeitsbeziehungen. In vielen Fällen führte allein die Ankündigung eines möglichen Widerspruchs durch den Betriebsrat zu einer einvernehmlichen Regelung. Neben den klassischen Managementvertretern überwachen heute vermehrt Vertreter aus Politik und Wissenschaft die Geschäftsführungen vor allem größerer Konzerne. Auch manch ehemaliger Gewerkschaftsfunktionär hat seinen Weg in den Aufsichtsrat gefunden.

Bei ING, einem der größten niederländischen Bankhäuser, hatte der Konzernbetriebsrat (Centrale Ondernemingsraad, COR) mit seinen Personalvorschlägen bereits mehrfach Erfolg. Gegenwärtig sitzen zwei seiner Kandidaten im zwölfköpfigen Aufsichtsrat: Johan Stekelburg, heute Bürgermeister von Tilburg, war Vorsitzender des niederländischen Gewerkschaftsbundes FNV; Paul van Heijden gehört als Professor an der Universität Amsterdam zu den renommiertesten Arbeitsrechtlern des Landes.

Auch wenn Arbeitnehmer nicht direkt mit Sitz und Stimme im Aufsichtsrat vertreten sind, bieten sich dennoch Einflussmöglichkeiten: Mindestens zweimal jährlich verlangt das Betriebsrätegesetz (WOR) gemeinsame Beratungen zwischen Betriebsrat und Vertretern des Aufsichtsrats. Weitere gemeinsame Sitzungen finden statt, wenn der Betriebsrat von seinem gesetzlichen Beratungsrecht bei gravierenden Unternehmensveränderungen Gebrauch macht. Dass der Betriebsrat dabei kein zahloser Tiger ist, zeigt das Beispiel des Stahlkonzerns Corus, dem 1999 beschlossenen Merger von British Steel und Koninklijke Hoogovens mit insgesamt 55 000 Beschäftigten. Als die in London ansässige Muttergesellschaft im vergangenen Winter die Aluminiumsparte seiner 100-prozentigen Tochter Corus Nederland BV an den französischen Konzern Pechiney veräußern wollte, verwei-

gerten die niederländischen Betriebsräte ihre Zustimmung und drohten öffentlich mit Klage. Die Befürchtung, der Verkaufserlös solle allein die roten Zahlen der britischen Tochtergesellschaften bereinigen und werde nur zu einem kleinen Teil in den Niederlanden reinvestiert, überzeugte schließlich auch den niederländischen Aufsichtsrat. Der Streit eskalierte vor der Unternehmenskammer des Amsterdamer Berufungsgerichts: Das Londoner Board der Corus Group plc. verlangte vom Aufsichtsrat von Corus Nederland BV dessen (gesetzlich benötigte) Genehmigung des geplanten Verkaufs. Die Klage wurde am 13.3.2003 abgewiesen.

Von der Einrichtung eines Aufsichtsrates an der Konzernspitze befreit sind solche Gesellschaften, deren Aufgabe wesentlich in der Verwaltung oder Finanzierung von Unternehmen liegt, die mit ihnen verwoben sind. Voraussetzung hierfür ist allerdings, dass die Arbeitnehmer zu mehr als 50 Prozent bei ausländischen Tochtergesellschaften beschäftigt sind. Mit welcher Legitimation könnten – so die Begründung der Ausnahmeregelung – niederländische Aufsichtsräte eine Vertretung der Auslandsbeteiligungen beanspruchen? Von den Auswirkungen dieser Regelung profitieren heute zahlreiche niederländische Großkonzerne. Unilever oder Philips kennen zwar bei ihren Tochtergesellschaften einen von Betriebsräten mitbestimmten Aufsichtsrat, auf der obersten (internationalen) Entscheidungsebene aber sind die (freiwillig eingerichteten) Aufsichtsräte nicht mitbestimmt.

Mitbestimmungsfreies Paradies für Holding-Gesellschaften?

Die Niederlande sind ein attraktiver Standort für Holding-Gesellschaften internationaler Unternehmen – so lautet die Botschaft an Konzernleitungen auf der Suche nach einem neuen Zuhause. Als im Jahr 2000 die größten deutschen, französischen und spanischen Flugzeugbauer zur EADS fusionierten, stand auch die Suche nach einem geeigneten Firmensitz auf der Tagesordnung: Als gleichsam neutrales Land erhielten die Niederlande den Zuschlag. So zumindest die offizielle Lesart. Eingeweihte wollen jedoch wissen, dass neben ideellen Motiven auch handfeste steuerliche Erwägungen eine Rolle gespielt haben.

Aus Arbeitnehmersicht noch gravierender sind die Folgen für die Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten. Vom Amsterdamer Flughafen aus wird heute ein Imperium mit über 100 000 Beschäftigten gesteuert: Nur eine Handvoll Fachleute vernetzt die globalen Geschicke des Konzerns mithilfe von Standleitungen zu den eigent-

lichen Zentralen in Paris und München. Zu groß für einen Briefkasten, aber weit genug entfernt von den Arbeitnehmervertretern in Frankreich, Deutschland, Spanien und Großbritannien. Vergeblich bleibt in Schiphol selbst die Suche nach einem lokalen Betriebsrat, da die Anzahl der Beschäftigten unter dem erforderlichen Schwellenwert bleibt. Wäre nicht der Europäische Betriebsrat mit seinen – wenn auch bescheidenen – Informations- und Beratungsrechten: Die Konzernspitze hätte sich vollständig ins mitbestimmungspolitische Niemandsland verabschiedet.

Gesetzliche Neuregelung in Sicht

Das Verfahren der Kooptation ist seit Jahren Gegenstand von Reformbemühungen. Unzufrieden, da weitgehend abhängig vom Goodwill des Aufsichtsrats, sind vor allem die Betriebsräte und ihre Gewerkschaften. Doch auch viele Aktionärsvereine würden gern einen direkten Zugriff auf die Entscheidungen der Aufsichtsräte erhalten. Angesichts dieser seltenen Allianz zwischen Aktionären und Gewerkschaften hat der Sociaal Economische Raad (SER) im vergangenen Jahr ein Reformprojekt auf den Weg gebracht: Ein Drittel der Aufsichtsratsmitglieder soll künftig auf Vorschlag der Betriebsräte durch die Hauptversammlung ernannt werden. Der Gesetzesentwurf hatte bereits die erste Lesung passiert, als die politischen Turbulenzen in den Niederlanden eine Neuwahl des Parlaments notwendig machten. Die Verabschiedung des Reformvorhabens steht folglich noch aus. ■

Zum Weiterlesen

Boudewijn Berentsen: Ein konstruktiver Kompromiss. In: Mitbestimmung 6/02.

Europäische Kommission: Sachverständigengruppe „European Systems of Worker Involvement“. Abschlussbericht. Luxemburg 1997.

Hellmut Gohde: Starke Nachbarn. Arbeitnehmervertretung in den Niederlanden. In: Arbeitsrecht im Betrieb Nr. 08/2001.

Guy Mävers: Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der Europäischen Aktiengesellschaft. Baden-Baden. 2002.

Evelyne Pichot: Arbeitnehmervertreter in Europa und ihre Befugnisse im Unternehmen. Studie im Auftrag der Europäischen Kommission. Luxemburg 2001.