

Europäische Aktiengesellschaft

# Chancen und Risiken für die Mitbestimmung

In Heft 3/2005 hat Prof. Dr. Thomas Blanke die rechtlichen Rahmenbedingungen der Mitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft erläutert. In seinem Beitrag beschreibt Hellmut Gohde erste Erfahrungen mit dieser neuen Gesellschaftsform und formuliert Anforderungen an eine vorausschauende Politik der Betriebsräte.



**H**ans Peter Haselsteiner wird von Mitarbeitern und Wettbewerbern gleichermaßen bewundert wie gefürchtet. Der Politiker, Bauverbandsvorsitzende und Extremskifahrer dirigiert im Hauptberuf den Vorstand der Wiener BAUHOLDING STRABAG SE. Durch geschickte Zukäufe schuf er aus einem mittelständischen Familienbetrieb in Kärnten einen European Player mit 38.000 Beschäftigten. Die Financial Times Deutschland taxierte kürzlich sein Privatvermögen auf 200 Millionen €. Daraus könnte bald mehr werden, wenn Haselsteiners jüngster Coup – die Übernahme der profitablen Sparten der insolventen Walter Bau-AG – wirtschaftlich aufgeht. Schon vor Jahren hatte der Bau-Tycoon die Umwandlung seines Unternehmens in eine Europa-AG angekündigt. Die Tinte unter dem österreichischen Umsetzungsgesetz war kaum getrocknet, als am 12.10.2004 die BAUHOLDING

STRABAG als erste Europa-AG in das österreichische Firmenbuch eingetragen wurde.

Die „Schaffung einer europäischen Identität“ nennt das Unternehmen als wichtigstes Motiv für die Umwandlung. Harte wirtschaftliche Fakten scheinen die Entscheidung weniger beeinflusst zu haben. So bleiben auch die bisherigen Aufsichtsräte in den Auslandsge-

sellschaften vorerst unangetastet. Ob sie dem Ziel einer „einheitlichen Struktur der Unternehmensgruppe“ zu einem späteren Zeitpunkt zum Opfer fallen, ist ungewiss. Durch eine vollständige Verschmelzung geriete nicht zuletzt die Unternehmensmitbestimmung der deutschen Beschäftigten unter Druck.

Möglicherweise ist der Zusatz „SE“ im Firmenlogo der BAUHOLDING STRABAG jedoch nur von kurzer Dauer. Europäische Gewerkschaften und die österreichische Bundesarbeitskammer haben Rechtsmittel gegen die Umwandlung eingelegt. Aus ihrer Sicht wurde von Haselsteiner gegen den vorgeschriebenen Verfahrensweg verstoßen. Nach der SE-Richtlinie hätten mit einem international besetzten Verhandlungsgremium die Formen der Mitbestimmung ausgehandelt werden müssen. Statt dessen wurde der frisch ins Amt gewählten Vorsitzenden des



**Autor dieses Beitrags**  
**Hellmut Gohde**

Berater für Europäische Arbeitsbeziehungen in Baden bei Bremen

Europäischen Betriebsrats eine Vereinbarung vorgelegt, welche den Europäischen Betriebsrat mit seinen spartanischen Unterrichts- und Anhörungsrechten vollinhaltlich in einen „SE-Betriebsrat“ der neuen Gesellschaftsform umwandelt. Gleichzeitig ließ sich Haselsteiner die Fortführung der Drittel-Parität im Aufsichtsrat mit drei österreichischen Arbeitnehmervertretern quittieren. Die ausländischen Arbeitnehmervertretungen erhielten von den Abmachungen erst Kenntnis, nachdem der Vertrag bereits unterschrieben war.

### Chancen für eine Europäische Mitbestimmung

Am Fall der BAUHALDING STRABAG werden die möglichen Gefahren der neuen Gesellschaftsform und ihres etwaigen Missbrauchs deutlich. Arbeitnehmervertreter sollten sich mit der – wenn auch komplexen – Materie schon deshalb beschäftigen, um einem möglichen Aushebeln nationaler Beteiligungsmöglichkeiten zuvorzukommen. Außerdem bietet die neue Rechtsform durchaus Chancen für die Erweiterung der eigenen Handlungsalternativen. Ihr Potential für eine Europäisierung der Arbeitsbeziehungen soll exemplarisch an vier Unternehmen verdeutlicht werden:

#### EADS

Der wesentlich durch Deutschland und Frankreich geprägte Luft- und Raumfahrt-Konzern EADS (Stichwort: Airbus) agiert rechtlich unter dem steuerünstigen Dach einer niederländischen Holding. Deren knapp 50 Beschäftigte am Amsterdamer Flughafen Schiphol haben keinen Betriebsrat. Unternehmensmitbestimmung der am Konsortium beteiligten Länder endet – sofern überhaupt vorhanden – spätestens an der niederländischen Grenze. Ein vom Europäischen Betriebsrat eingerichteter Wirtschaftsausschuss schließt notdürftig die wichtigsten Informationslücken. Die Umwandlung in eine Europa-AG böte den Arbeitnehmervertretern die Möglichkeit, Unternehmensmitbestimmung auch an der Konzernspitze durchzusetzen.

#### Arcelor

Im Jahr 2001 ging Arcelor, das weltweit größte Stahlunternehmen, aus einer Fusion der Luxemburger Arbed-Gruppe mit der französischen Usinor und der

spanischen Aceralia hervor. In Deutschland kontrolliert der Konzern unter anderem die Stahlwerke Bremen und ECO-Stahl in Eisenhüttenstadt. Seit Gründung gehören dem Verwaltungsrat drei hauptamtliche Gewerkschaftsfunktionäre aus Frankreich, Spanien und Luxemburg an. Allerdings werden diese Mitglieder nicht von den Beschäftigten gewählt, sondern von der Unternehmensleitung ernannt. Eine Verbindung zu den betrieblichen Interessenvertretungen besteht kaum. Im Falle einer Umwandlung in eine Europa-AG könnte ein geordnetes Wahlverfahren vereinbart werden, das auch den Arcelor-Beschäftigten Zugang zum Verwaltungsrat erlaubt.

#### Daimler-Chrysler

Im Aufsichtsrat des Stuttgarter Autobauers Daimler-Chrysler sitzt Nate Gooden von der amerikanischen Gewerkschaft U.A.W. Nur durch den freiwilligen Verzicht der IG Metall auf ein Mandat sind die amerikanischen Chrysler-Beschäftigten vertreten. Gooden gehört indes zu den ganz wenigen „Exoten“ auf den Arbeitnehmerbänken deutscher Konzerne. Dabei haben sich die Zeiten längst geändert: Unter den Aktionärsvertretern wird heute oft mehr englisch als deutsch gesprochen. Manches Unternehmen beschäftigt im Ausland weit mehr Beschäftigte als hierzulande. Deutsche Aufsichtsräte treffen Entscheidungen von globaler Reichweite mit gravierenden Auswirkungen auf die Zukunft der Arbeitsplätze in ausländischen Tochterunternehmen. Seat-Betriebsräte aus Barcelona zeigten sich schon vor Jahren beeindruckt von der Idee einer „Gesellschaftsform für alle“. Warum sollten sie eines Tage nicht auch im Aufsichts-

rat einer „Volkswagen SE“ sitzen, wenn über die Zukunft der spanischen Werke beraten und entschieden wird? Die Europa-AG bietet die Chance zur Internationalisierung der Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat. Wer glaubwürdig für ein soziales Europa eintritt, darf sich der europäischen Öffnung der Unternehmensmitbestimmung nicht auf Dauer verschließen.

#### British Airways

Der Europäische Betriebsrat von British Airways verhandelt gegenwärtig eine neue Rahmenvereinbarung zur europaweiten Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmervertreter. Die bereits 1996 abgeschlossene EBR-Ver-

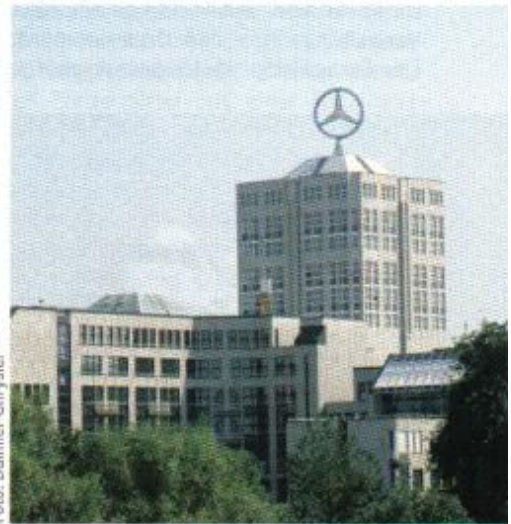


Foto: Daimler-Chrysler

einbarung räumt den Arbeitnehmern lediglich ein Informationsrecht am Tage der öffentlichen Bekanntgabe bereits getroffener Entscheidungen ein. Der Europäische Betriebsrat hatte für die Neu-Verhandlung die deutlich erweiterten Unterrichts- und Anhörungs-

### Abkürzungen und Ihre Bedeutung

AG	Aktiengesellschaft
EBR	Europäischer Betriebsrat
EBR-Richtlinie	Richtlinie 94/45/EG des Rates vom 22.09.1994 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen
Europa-AG	Europäische Aktiengesellschaft (SE)
SE	Societas Europaea (Europa-AG)
SEEG	Gesetz zur Einführung der Europäischen Gesellschaft
SE-Richtlinie	Richtlinie 2001/86/EG des Rates vom 08.10.2001 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer

rechte der SE-Richtlinie zum Verhandlungsziel erklärt. Die Unternehmensleitung hat der Anwendung dieser Bestimmungen bereits zugestimmt. Das Beispiel zeigt, dass die Inhalte der Richtlinie schon heute auf andere Beteiligungsformen ausstrahlen. So hat auch der Europäische Gewerkschaftsbund in seinem Forderungskatalog zur Revision der EBR-Richtlinie wichtige Elemente aus der SE-Richtlinie übernommen.

### Europäisches Mandat

Im Mittelpunkt der Verhandlungen über die Mitbestimmung in der Europa-AG stehen zweifellos Anzahl, Aufgaben und Rechte der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsorganen oder Verwaltungsräten des Unternehmens. Der Europäische Metallgewerkschafts-



Foto: Free 4u Wallpaperers

bund hat seine Verhandlungslinie bereits festgelegt: Grundsätzlich soll das nationale System mit der höchsten Zahl an Arbeitnehmervertretern aller an der SE-Gründung beteiligten Länder favorisiert werden. Doch selbst wenn im Idealfall ein paritätisches besetztes Leitungsgremium eingerichtet wird, dürfte es in den meisten Unternehmen nicht für einen Sitz pro Mitgliedsland reichen. Deshalb proklamiert der Europäische Metallgewerkschaftsbund einen Wertewandel: Arbeitnehmervertreter sollen sich nicht primär als Vertreter ihres Standortes oder Heimatlandes definieren, sondern als Vertreter der gesamten europäischen Belegschaft agieren. Ein demokratisches und transparentes Wahlverfahren soll für eine entsprechende Kontrolle sorgen.

Dabei ist noch gar nicht ausgemacht, ob alle Arbeitnehmervertreter

überhaupt eine Beteiligung auf der Leitungsebene anstreben. Vor allem in der Mittelmeer-Region, in Belgien, den angelsächsischen Ländern und einigen mittel- und osteuropäischen Staaten provoziert das Thema Mitbestimmung noch immer eine Mischung aus Bewunderung, Skepsis und offener Ablehnung. Zwar hat der Europäische Gewerkschaftsbund bereits 1988 ein grundsätzliches Bekenntnis zur Mitbestimmung abgegeben, doch wurde dieser Beschluss nie durch eine breite Debatte in den Betrieben unterfüttert. Überwogen noch vor einigen Jahren die politischen Vorbehalte gegenüber der mit der Mitbestimmung verbundenen Mitverantwortung für die Unternehmenspolitik, schreckt viele Arbeitnehmervertreter heute das enorme Abstraktionsniveau unternehmerischer Entscheidungen. Wer sich etwa in Dublin oder Riga aufgrund schwacher nationaler Rechte und Freistellungsmöglichkeiten gerade um die allerdingsten Probleme vor Ort kümmern kann, sieht sich von der Komplexität möglicher Aufsichtsratsfragen schnell überfordert. Die gegenwärtig in die nationalen Rechtssysteme eingeführte Europäische Richtlinie zu Unterrichtung und Anhörung auf nationaler Ebene bildet somit einen ersten wichtigen Schritt zur Schaffung von zumindest annähernd gleichberechtigten Startvoraussetzungen.

### Von der Unterrichtung zur Verhandlung

Nähezu alle über Europäische Betriebsräte vorgelegten Forschungsergebnisse stimmen darin überein, dass die Mehrheit der Europäischen Betriebsräte nur unzureichend von den Unternehmensleitungen beteiligt werden. Unterrichtung und Anhörung findet häufig erst dann statt, wenn das Entscheidungsverfahren bereits ein unwiderrufliches Stadium erreicht hat. Viele Arbeitnehmervertreter werden lediglich rückwirkend über bereits getroffene Entscheidungen informiert. Die SE-Richtlinie beugt einer vergleichbaren Entwicklung vor, indem sie die Unterrichts- und Anhörungsrechte ungleich stärker ausgestaltet. Sie markiert damit einen deutlichen Fortschritt. So eröffnet beispielsweise die Auffangregelung den Arbeitnehmervertretern die Möglichkeit zu einer eigenen Stellungnahme. Folgt die Unternehmensleitung dieser Stellungnahme nicht, ist sie verpflichtet, eine weitere Sitzung „mit dem Ziel einer Einigung“

durchzuführen. Zwar lässt sich diese Formulierung nicht im Sinne einer wirklichen Mitbestimmung deuten, dennoch ebnet der Begriff „Einigung“ den Weg für echte Verhandlungen zwischen gleichberechtigten Partnern. Europäische Anhörung und Unterrichtung erhält auf diese Weise die Chance, sich von einem unverbindlichen Meinungsaustausch zu einem lösungsorientierten Verfahren zu entwickeln. Voraussetzung hierfür ist allerdings die Bereitschaft der Besonderen Verhandlungsgremien, die der Richtlinie innewohnenden Rechte auch in die eigene Unternehmensvereinbarung hineinzuschreiben und womöglich noch zu erweitern.

### Was tun als Betriebsrat?

Arbeitnehmervertreter aus Unternehmen, für welche die Gesellschaftsform der Europäischen Aktiengesellschaft eine denkbare Alternative darstellt, sollten sich schon heute auf die möglichen Veränderungen einstellen, um im Ernstfall den Unternehmensleitungen nicht unvorbereitet zu begegnen. Sind es bei den Europäischen Betriebsräten in weit über 90% der Fälle die Arbeitnehmervertreter selbst, die nach umfangreichen Vorbereitungen die Aufnahme von Verhandlungen beantragen, liegt bei der Europa-AG der Ball im Feld des Managements. Von ihm ist das Verfahren einzuleiten und im Regelfall innerhalb von nur sechs Monaten zum Abschluss zu bringen. Überraschungseffekte sind vorprogrammiert. Zu einer vorausschauenden Betriebsratsarbeit gehören daher vor allen die folgenden Maßnahmen:

- > Anfragen an die Unternehmensleitung,
- > Sensibilisierung im Europäischen Betriebsrat,
- > Beteiligung von Sachverständigen,
- > Eigene Initiativen der Arbeitnehmervertretung,
- > Nutzung von Fördermitteln der Europäischen Union.

### Anfragen an die Unternehmensleitung

Zumindest in allen Unternehmen mittleren und größeren Zuschnitts haben Planungsstäbe die Rechtsform der Europa-AG längst einem sorgfältigen Eignungs-Check unterzogen, um die sich bietenden Vorzüge gegebenenfalls nutzen zu können. Arbeitnehmervertreter sollten daher frühzeitig in das Unternehmen hineinhorchen, ob die Grün-



Foto: STRABAG

derung einer Europa-AG erwogen wird. Geschehen kann dies zum Beispiel durch offizielle Anfragen. Betriebsräte sollten sich bei der Beantwortung nicht mit einem schlichten „Ja“ oder „Nein“ begnügen, sondern Einsicht in die von den Fachabteilungen erstellten Expertisen einschließlich aller erwarteten Vor- und Nachteile erbitten.

#### Sensibilisierung im Europäischen Betriebsrat

In Unternehmen, in denen bereits transnationale Kontakte zwischen den Arbeitnehmervertretern bestehen, sollte dem Thema „Europa-AG“ ausreichend Zeit gewidmet werden. Europäische Betriebsräte können sich während ihrer internen Sitzungen oder im Rahmen von Bildungsveranstaltungen mit der Europa-AG vertraut machen. Denkbar ist auch die Verabredung eines Aktionsplans für den möglichen „Tag X“, an dem die Unternehmensleitung die Gründung einer Europa-AG ankündigt. Gleichfalls im Europäischen Betriebsrat sollten die Erfahrungen der Arbeitnehmervertreter mit nationalen Mitbestimmungsgremien ausgewertet werden. Mitglieder des Europäischen Betriebsrats mit Aufsichtsratsmandat sollten selbstkritisch über ihre Praxis

berichten und sich den Fragen von Kolleginnen und Kollegen insbesondere aus mitbestimmungsfreien Ländern stellen, um eventuell Überzeugungsarbeit für das von ihnen favorisierte Modell leisten zu können.

#### Beteiligung von Sachverständigen

Ohne Unterstützung von außen geht es nicht. Angesichts der Komplexität der Thematik und der weitreichenden Folgen der Gründung einer Europa-AG für die bestehenden Mitbestimmungsgremien ist zum frühestmöglichen Zeitpunkt fachkundige Beratung einzuholen. Sämtliche Facetten der in Deutschland gesetzlich geregelten Unternehmensmitbestimmung wären schließlich – so man will – in eine Europa-AG-Vereinbarung hineinzuschreiben. Im Vergleich zu dieser komplexen Herausforderung erscheint der Abschluss einer EBR-Vereinbarung als nützliche Trockenübung. Bei der Gründung einer Europa-AG steht ungleich mehr auf dem Spiel. Experten der Hans-Böckler-Stiftung, der Gewerkschaften und unabhängige Berater sind auf die Begleitung der Verhandlungen vorbereitet. § 14 SEEG erlaubt ausdrücklich die Hinzuziehung von Sachverständigen und regelt die Kostenübernahme durch die Unternehmensleitungen.

#### Eigene Initiativen der Arbeitnehmervertretung

Arbeitnehmervertreter, die in Tochtergesellschaften mitbestimmungsfreier Muttergesellschaften im Ausland beschäftigt sind, können erwägen, ob sie ihrerseits Vorschläge zur Gründung einer Europa-AG in das Unternehmen hineinbringen. Ein solches Denkmodell wurde zum Beispiel im Zuge der Restrukturierungen bei General Motors

vom deutschen Gesamtbetriebsrats-Vorsitzenden der Adam Opel AG offen propagiert. Doch ist Vorsicht geboten. Ob der mögliche Verlust nationaler Institutionen der Mitbestimmung mit der Erweiterung der europäischen Handlungsmöglichkeiten ausreichend kompensiert oder sogar erweitert werden kann, ist vor Beginn solcher Initiativen sorgfältig auszuloten.

#### Nutzung von Fördermitteln der Europäischen Union

Verdichten sich Vermutungen und Gerüchte zu konkreten Hinweisen auf die bevorstehende Gründung einer Europa-AG, sollten umgehend Kontakte zu den Arbeitnehmervertretungen aus allen betroffenen Ländern hergestellt werden. Lassen sich vorbereitende Treffen nicht über die Unternehmensleitungen finanzieren, können eventuell Fördermittel aus einer Haushaltslinie des Europäischen Parlaments in Anspruch genommen werden. Im Haushaltsjahr 2005 stellt die Europäische Union 7,5 Millionen € unter anderem für vorbereitende Maßnahmen zur Gründung einer Europa-AG zur Verfügung.

#### Fazit

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt ist ungewiss, wie viele Unternehmen tatsächlich von der neuen Gesellschaftsform Gebrauch machen werden. Noch verhalten sich viele Unternehmen abwartend. Offenbar sollen zunächst die Erfahrungen erster Pilotprojekte ausgewertet werden, bevor der vertraute nationale Rechtsrahmen verlassen wird. Ob die Europa-AG eine wirkliche Konjunktur erfährt, wird wesentlich davon abhängen, ob sich für das Unternehmen über den Imagegewinn hinausgehende wirtschaftliche Vorteile erzielen lassen. Vor diesem Hintergrund wird nicht zuletzt die Entwicklung eines einheitlichen europäischen Steuerrechts zu beobachten sein. Wie bei vielen Innovationen gilt auch für die Europa-AG: Für die Beschäftigten und ihre Vertreter ist sie zugleich Risiko und Chance. Wer zu spät kommt, wird womöglich mit dem Verlust wesentlicher Mitstimmungsinstrumente bestraft. Wer dagegen vorausschauend agiert und sich auf zu erwartende Veränderungen einstellt, leistet einen wertvollen Beitrag zur Europäisierung der Mitbestimmungskultur – nicht nur im eigenen Unternehmen. ■

#### Europa-AG im Internet

- > [www.boeckler.de](http://www.boeckler.de): „Die“ Seite zur Unternehmensmitbestimmung in Deutschland. Hier finden sich umfassende Informationen für Einsteiger und „Profis“. Besonders wertvoll sind Foliensätze zum Download und Übersichten über die Mitbestimmungsregelungen in allen europäischen Ländern.
- > [www.seeurope-network.org](http://www.seeurope-network.org): Ein aufwendiges Internet-Portal in englischer Sprache unter der Regie des Europäischen Gewerkschaftsinstituts. Ein Netzwerk aus Wissenschaftlern berichtet aktuell über die Entwicklung in den einzelnen Ländern der Europäischen Union und dokumentiert alle bekannt gewordenen Gründungen von Europa-AGs.
- > [www.ebr-ewc.net](http://www.ebr-ewc.net): Hier finden sich neben der Europäischen Richtlinie das deutsche Umsetzungsgesetz (SEEG), eine umfassende Checkliste für Verhandlungen, ein Musterschreiben an die Unternehmensleitung und eine Muster-Vereinbarung zur Arbeitnehmerbeteiligung.