
Unternehmensmitbestimmung in Europa: Fakten und Trends zur Rechtslage

Aline Conchon

Bericht 121

Unternehmensmitbestimmung in Europa: Fakten und Trends zur Rechtslage

—
Aline Conchon

Bericht 121

Europäisches Gewerkschaftsinstitut

Aline Conchon ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Europäischen Gewerkschaftsinstitut (ETUI).

Die englische Originalfassung dieses Berichtes wurde im November 2011 vom ETUI veröffentlicht.

Brüssel 2011

© Herausgeber: ETUI aisbl, Brüssel

Alle Rechte vorbehalten

Druck: Druckerei des ETUI, Brüssel

D/2011/10.574/43

ISBN: 978-2-87452-238-3 (Druckversion)

ISBN: 978-2-87452-239-0 (elektronische Fassung)

Das ETUI erhält finanzielle Förderung von der Europäischen Union. Die Europäische Union ist nicht verantwortlich für jegliche weitere Nutzung der Informationen dieser Publikation.

Inhaltsverzeichnis

Danksagung	5
Einleitung	7
Teil I	
Unternehmensmitbestimmung in Europa auf einzelstaatlicher Ebene	10
1. Die aktuelle Situation: Nationale Rechte und die ungelöste Verbindung zur Unternehmensperformance	10
2. Trends: Herausforderungen und einige Chancen für Mitbestimmungsrechte	19
Teil II	
Unternehmensmitbestimmung auf europäischer Ebene	33
1. Die aktuelle Situation: Konkrete Entwicklungen dank des EU-Gesellschaftsrechts, aber gemischte Bilanz	34
2. Trends: Grund zur Sorge	43
Schlussfolgerung: Ist die Unternehmensmitbestimmung in Europa unter Druck?	54
Literatur	60
Anhang: Gesetzgebung zur Unternehmensmitbestimmung in Europa	68
Glossar	74
Liste der Länderabkürzungen	76

Danksagung

In den letzten Jahren hat das ETUI großes Fachwissen zur Unternehmensmitbestimmung in Europa erworben, vor allem dank Norbert Kluge und Michael Stollt, die zu diesem Thema detaillierte Kenntnisse aus erster Hand zusammengetragen haben. Für diesen Bericht waren ihr Input und die Beiträge der nationalen Experten, die dem SEEurope-Netzwerk angehören, sehr wertvoll. Die Autorin möchte ihnen allen an dieser Stelle für ihre gründlichen Analysen und Ausführungen sowie für ihre Geduld und Bereitschaft danken, ihre Fragen zu beantworten.

Mitglieder des Netzwerks SEEurope¹

Helmut Gahleitner Walter Gagawczuk	Arbeiterkammer Wien	Österreich
Valeria Pulignano	Katholieke Universiteit Leuven, Sozialwissenschaftliche Fakultät – Zentrum für Soziologische Forschung (CESO)	Belgien
Ekaterina Ribarova	Institut für Sozial- und Gewerkschaftsforschung am CITUB	Bulgarien
Jaroslav Stránský	Tschechisch-Mährischer Gewerkschaftsbund (ČMKOS)	Tschechische Republik
Peter Rimfort	CO-industri	Dänemark
Merle Muda	Universität Tartu, Rechtsfakultät	Estland
Niklas Bruun	Hanken School of Economics	Finnland
Udo Rehfeldt	Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES)	Frankreich
Sebastian Sick	Hans Böckler Stiftung	Deutschland
Roland Köstler Christos Ioannou	Athener Universität für Wirtschaftswissenschaften, Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Verhandlungen (CIRN)	Griechenland und Zypern
László Neumann	Politikwissenschaftliches Institut der Ungarischen Akademie der Wissenschaften	Ungarn
Kevin O’Kelly	Associate Researcher am ETUI	Irland
Bruno Cattero Volker Telljohann	Università del Piemonte Orientale, Politikwissenschaftliche Fakultät Istituto Ricerche Economiche e Sociali (IRES)	Italien
Ieva Azanda	Liepa Skopiņa Borenius	Lettland
Tomas Davulis	Universität Vilnius, Rechtsfakultät	Litauen
Patrick Thill	Centre d’Etudes de Populations, de Pauvreté et de Politiques Socio-Economiques / International Network for Studies in Technology, Environment, Alternatives, Development (CEPS / INSTEAD)	Luxemburg
Saviour Rizzo	Universität Malta, Centre for Labour Studies	Malta

1. Weitere Informationen zum Netzwerk SEEurope sind unter folgender Adresse zu finden: <http://www.worker-participation.eu/European-Company/SEEurope-network>.

Mitglieder des Netzwerks SEEurope (Fortsetzung)

Inger Marie Hagen	Universität Oslo, Rechtsfakultät	Norwegen
Robbert Van het Kaar	Universität Amsterdam, Amsterdam Institute for Advanced labour Studies (AIAS)	Niederlande
Dagmara Skupieñ	Universität Łódź, Rechts- und Verwaltungsfakultät	Polen
Philippe Lafontaine	Freier Rechtsanwalt	Portugal
Liviu Apostoiu	Cartel Alfa	Rumänien
Dagmar Zúkalova	Zúkalova – Rechtsberatung	Slowakei
Janja Hojník	Universität Maribor, Rechtsfakultät	Slowenien
Holm-Detlev Köhler	Universität Oviedo, Fachbereich Soziologie	Spanien
Sergio González Begega		
Bernard Johann Mulder	Universität Lund, Rechtsfakultät	Schweden
Niklas Selberg		
Hans Baumann	European Institute for Construction Labour Research (CLR)	Schweiz
Lionel Fulton	Labour Research Department (LRD)	Vereinigtes Königreich

Einleitung

Unter den verschiedenen Facetten der Wirtschaftsdemokratie, wie der Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer oder dem Verhandlungsrecht, ist die stimmberechtigte Vertretung der Arbeitnehmer in Verwaltungs- und Aufsichtsräten² besonders umstritten (Conchon 2011a). Das bekannte deutsche Montan-Mitbestimmungsgesetz, das am 10. April 1951 in Kraft trat, war nicht das Ergebnis eines eindeutigen Konsenses zwischen den Sozialpartnern und Politikern, sondern eher ein politischer Kompromiss zwischen unterschiedlichen Weltanschauungen und Ansichten (Müller 1991). Auch 60 Jahre später gibt es noch immer Kontroversen, die auch die europäische Ebene erreicht haben, wo die Unternehmensmitbestimmung (nachfolgend nur noch „Mitbestimmung“ genannt) bei der Erarbeitung von Regelungen im Bereich des Gesellschaftsrechts heftig debattiert wird, wie bei dem noch ausstehenden Vorschlag für das Statut einer Europäischen Privatgesellschaft (*Societas Privata Europaea* – SPE): „Eine Wiederaufnahme der Debatte zur Mitbestimmung im Kontext der SPE würde die SPE einem unverhältnismäßigen politischen Risiko aussetzen“ (Europäische Kommission 2008a: 33). Das „Risiko“ rührt daher, dass die Mitbestimmung zwar nicht nur in Deutschland in den Arbeitsbeziehungen verankert ist, sondern auch in 16 weiteren Mitgliedstaaten sowie in Norwegen, es andererseits aber Länder gibt, die sich vehement gegen einen solchen Mechanismus der Arbeitnehmerbeteiligung aussprechen – ein Standpunkt, der auch von den nationalen Gewerkschaften in diesen Ländern vertreten wird.

Man könnte argumentieren, dass die aktuellen Umstände eine erneute Debatte über den Nutzen und die Relevanz der Mitbestimmung für die Förderung des langfristigen Überlebens von Unternehmen und somit auch von Volkswirtschaften rechtfertigen. Auf Unternehmensebene wurden die Grenzen und Funktionsfehler des „Shareholder Value“-Ansatzes, der davon ausgeht, dass es für die Interessen und Ergebnisse des Unternehmens am besten ist, Management-Entscheidungen ausschließlich an den Interessen der Aktionäre auszurichten, so weitgehend eingeräumt, dass wichtige Akteure mittlerweile eher einen „Stakeholder-Ansatz“³ verfolgen, auch wenn es bis zur Umsetzung

2. Im dualistischen System, das zum Beispiel in Deutschland und Österreich Anwendung findet, überwacht der Aufsichtsrat den Vorstand, der die Geschäfte der Gesellschaft führt. Im monistischen System ist es der Verwaltungsrat, der die laufenden Geschäfte der Gesellschaft führt.

3. Die Europäische Kommission hat zum Beispiel folgende Definition der Corporate Governance verabschiedet: 'System, nach dem Unternehmen geführt und kontrolliert werden, sowie eine Reihe definierter Beziehungen zwischen der Führung und dem Leitungsorgan eines Unternehmens sowie zu seinen Aktionären und sonstigen Akteuren' (Europäische Kommission 2011a: 2).

und Förderung des Konzepts eines „nachhaltigen Unternehmens“ noch ein weiter Weg ist (Vitols und Kluge 2011). Die deutschen Arbeitgeberverbände BDI und BDA sind für ihre skeptische Haltung gegenüber der Mitbestimmung bekannt; einige deutsche Vorstandsvorsitzende, wie Peter Löscher bei Siemens⁴, haben jedoch ihre Unterstützung für diese besondere Form der Arbeitnehmerbeteiligung zum Ausdruck gebracht und argumentiert, dass sie einen Standortvorteil darstellt. Eine solch kontroverse Positionierung hat kürzlich Paster (2011) dazu veranlasst, die Frage nach dem deutschen Widerspruch zwischen der individuellen Unterstützung der Mitbestimmung durch einige Topmanager und dem kollektiven Widerstand durch ihre Verbände zu stellen. Auf nationaler Ebene sehen einige ausländische Beobachter das deutsche Mitbestimmungsmodell als eine mögliche Erklärung für das deutsche „Wunder“. Anlässlich des Weltwirtschaftsforums im Januar 2011 betonte John Studzinski, Geschäftsführer von Blackstone (einer amerikanischen Investitions- und Beratungsfirma), dass die Mitbestimmung einer der Faktoren für den deutschen Erfolg bei der Eindämmung der Krise sei: „Das ist zwar ungewohnt für Manager, aber es bringt eine Menge neuer Sichtweisen ein“⁵. Der renommierte Kolumnist und Politikexperte Stephen Hill, ebenfalls aus den USA, dazu: „Das Wunder, das als ‚Mitbestimmung‘, ‚Aufsichtsräte‘ und ‚Betriebsräte‘ bezeichnet wird, verleiht der europäischen Wirtschaft einen klaren Vorteil gegenüber der amerikanischen, der in den nächsten Jahren in dem Maße, wie sich die Auswirkungen des globalen Kapitalismus verschärfen werden, noch deutlicher zutage treten wird. Diese spezifisch europäischen Fortschritte sind vielleicht die wichtigste Neuerung in der Weltwirtschaft seit Erfindung des neuzeitlichen Unternehmens an sich“ (Hill 2010: 54; eigene Übersetzung).

Damit überhaupt eine Debatte zu einem so kontroversen Thema geführt werden kann, muss man zunächst alle Aspekte der Mitbestimmung gründlich kennen, d.h. die aktuelle Situation, mögliche künftige Entwicklungen und was auf dem Spiel steht. Der vorliegende Bericht soll einen möglichst vollständigen Überblick über die Rechte der Arbeitnehmer auf Vertretung im Verwaltungs- bzw. Aufsichtsrat von Unternehmen in Europa sowie über die Haupttrends bieten, die sich in den letzten Jahren abgezeichnet haben. Die diversen Berichte des ETUI, die Mitte der 2000er Jahre zu diesem Thema veröffentlicht wurden (HBS und ETUI 2004, SDA und ETUI 2005, Kluge und Stollt 2006), bieten Interessierten wertvolle Informationen. Seither hat sich jedoch viel getan (Änderung des nationalen Rechts, Verabschiedung der Richtlinie zu grenzüberschreitenden Verschmelzungen, Vorschlag zur SPE...). Die verfügbaren Informationen mussten daher nicht nur aktualisiert werden (siehe zum Beispiel Kluge und Vitols 2010), sondern auch systematisch zusammengestellt werden, um die möglichen Herausforderungen und Chancen herauszuarbeiten, die sich in den letzten fünf Jahren ergeben haben.

4. „Für mich ist die Mitbestimmung ein Standortvorteil Deutschlands“, in Die Welt vom 25. Oktober 2009

5. Financial Times Deutschland, 27. Januar 2011

Um Missverständnisse zu vermeiden, die häufig in Veröffentlichungen zu beobachten sind, die sich mit „Arbeitnehmerbeteiligung“ oder „Mitbestimmung“ befassen, soll zunächst das Ziel dieses Berichts eindeutig formuliert werden. Er untersucht die Vertretung von Arbeitnehmern (als „Bereitsteller“ ihrer Arbeitskraft) im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat von Unternehmen in einer Mitentscheidungsfunktion und nicht in einer reinen Beratungsfunktion, d.h. die stimmberechtigte Vertretung. Er basiert auf der Ansicht, dass dieses Merkmal der industriellen Beziehungen eine eigene Publikation verdient, auch wenn es in engem Zusammenhang mit anderen Teilen der industriellen Beziehungen (Unterrichtung, Anhörung, Tarifverhandlungen) und Corporate Governance (Zusammensetzung des Verwaltungs- oder Aufsichtsrats, Politiken zur Weitergabe von Informationen etc.) steht. Daher beschäftigt sich der Bericht nicht mit dem verwandten Thema der Finanziellen Mitarbeiterbeteiligung, auch wenn Arbeitnehmer in Verwaltungs- oder Aufsichtsräten in ihrer Funktion als Kapitalgeber vertreten sein können. Er behandelt auch nicht die bestehenden Rechte der Arbeitnehmer, ihre Ansichten auf höchster Ebene des Unternehmens, zum Beispiel durch die Teilnahme an Verwaltungsrats- oder Aufsichtsratssitzungen in beratender Funktion (dies ist in Frankreich, Rumänien, Schweden, Norwegen und Bulgarien der Fall) oder durch die Teilnahme an den Jahreshauptversammlungen (die norwegischen, französischen, bulgarischen, schwedischen, ungarischen und niederländischen Arbeitnehmer haben hier Rederecht) zu äußern⁶. Außerdem konzentriert sich der Bericht im Allgemeinen auf kommerzielle, d.h. gewinnorientiert arbeitende Unternehmen (gemäß der Definition im nationalen oder europäischen Gesellschaftsrecht) ungeachtet ihrer Rechtsform (staatliches Unternehmen, Aktiengesellschaft oder GmbH). Folgende Rechtsformen werden in diesem Bericht nicht behandelt: Genossenschaften (da in diesem Fall die Arbeitnehmervertreter nicht ausschließlich die Interessen der Arbeitnehmer, sondern Arbeitnehmer- und Kapitalseite vertreten), gemeinnützige Organisationen, Stiftungen, Vereine und Unterstützungsvereine auf Gegenseitigkeit (aufgrund ihres nicht gewinnorientierten Zwecks) und staatliche Agenturen. Mit den Begriffen „Mitbestimmung“ und „Unternehmensmitbestimmung“ wird im Folgenden die Vertretung der Arbeitnehmer in den Verwaltungs- bzw. Aufsichtsräten von Unternehmen bezeichnet. Mitbestimmung meint hier also nicht die betriebliche Mitbestimmung und berührt daher nicht den Bereich der Betriebsverfassung.

6. Zu weiteren Informationen über diese Rechte siehe Conchon (2011b).

Teil I

Unternehmensmitbestimmung in Europa auf einzelstaatlicher Ebene

Ein Grund, warum Deutschland fälschlicherweise oft als das wichtigste, wenn nicht gar einzige Land gilt, das Arbeitnehmern das Recht gewährt, im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat vertreten zu sein, ist, dass es als erstes Land ein Gesetz zu diesem Thema hatte. Das Gesetz von 1951, das die Mitbestimmung in der deutschen Kohle-, Eisen- und Stahlindustrie regelt, war ein historischer Schritt, da es danach mehr als 20 Jahre dauern sollte, bis das nächste Gesetz zur Mitbestimmung in Europa verabschiedet wurde. In den 1970er Jahren tat sich rechtlich sehr viel in diesem Bereich, da sieben Länder Gesetze zur Mitbestimmung verabschiedeten (NL, AT, IE, DK, LU und PT), während der deutsche Gesetzgeber 1976 außerdem ein Gesetz beschloss, dass die paritätische Mitbestimmung in allen Unternehmen mit mehr als 2.000 Beschäftigten umsetzte. In den 1980er Jahren verabschiedeten vier weitere Länder ähnliche Gesetze (PL, FR, GR, HU) und in den 1990er Jahren folgten noch einmal vier (FI, CZ, SK, SI). Seither hat sich jedoch kein weiteres Land mehr der Gruppe von Ländern angeschlossen, die die am weitesten entwickelte Wirtschaftsdemokratie aufweisen.

1. Die aktuelle Situation: Nationale Rechte und die ungelöste Verbindung zur Unternehmensperformance

Es gibt zwei Ansichten dazu, wie man die Arbeitnehmervertretung im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat legitimieren kann: Einerseits argumentieren die Befürworter der Mitbestimmung, dass die Befähigung der Arbeitnehmer, ein Mitspracherecht in der Unternehmensführung auszuüben und am Arbeitsplatz ihre staatsbürgerlichen Rechte auszuleben, einem höheren Anliegen der Gerechtigkeit und Demokratie entspreche. Sie sehen die Mitbestimmung als Grundrecht, das in einigen Ländern (z.B. FR und SI) sogar verfassungsrechtlich verbrieft ist. Die Verfechter einer instrumentalistischeren Sicht sind der Meinung, dass Mitbestimmungsrechte solange vertretbar sind, wie sie dem Unternehmen im Ergebnis einen Mehrwert bringen. Dieses Unterkapitel behandelt beide Ansätze. Dazu betrachtet es zunächst die Institutionalisierung der Mitbestimmung als Recht in den europäischen Ländern und fasst dann die verfügbaren empirischen Studien zusammen, die die instrumentalistische Sicht untermauern.

1.1 Mitbestimmungsrechte in Europa: Institutionelle Vielfalt als Hauptmerkmal

In 17 der 27 EU-Mitgliedstaaten sowie Norwegen haben die Arbeitnehmer das Recht auf Vertretung im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat ihres Unternehmens einschließlich Mitentscheidungsbefugnissen. Dies widerlegt die Fehleinschätzung, dass die Mitbestimmung in Europa ein Randphänomen ist, die so weit verbreitet ist, dass selbst manche Verfechter des „Stakeholder-Ansatzes“ der Meinung sind, dass Deutschland das einzige Land sei, das den Arbeitnehmern Mitbestimmungsrechte gewährt: „In den meisten anderen Ländern gibt es keine Rechtsgrundlage für die Beteiligung von Nicht-Aktionären an der Unternehmensführung“ (Brink 2010: 643; eig. Übers.). Die Situation ist definitiv nicht so einfach gelagert. Wir können vielmehr zwischen drei Ländergruppen im Europäischen Wirtschaftsraum unterscheiden:⁷

- Eine Gruppe von 14 Ländern mit umfassenden Mitbestimmungsrechten, die sowohl im öffentlichen als auch privaten Sektor gelten, d.h. in staatseigenen, privatisierten, öffentlichen und privaten Unternehmen (AT, CZ, DE, DK, FI, FR, HU, LU, NL, NO, PL, SE, SI, SK)
- Eine Gruppe von vier Ländern mit begrenzten Mitbestimmungsrechten, vor allem in staatlichen Unternehmen (ES, GR, IE, PT)
- Eine Gruppe mit den 12 verbleibenden Ländern ohne jegliche Mitbestimmungsrechte

Diese grundlegenden Erkenntnisse räumen bereits mit einigen Fehleinschätzungen auf, die in Europa auch auf höchster Ebene verkündet werden. Es ist zum Beispiel falsch zu sagen, dass „elf europäische Länder die Unternehmensmitbestimmung eingeführt haben, wobei bis zu einem Drittel des Verwaltungs- oder Aufsichtsrats mit Arbeitnehmervertretern zu besetzen ist“ (Henssler 2011: 1; eig. Übers.). Tabelle 1 enthält weitere Einzelheiten zu den innerstaatlichen Rechten, um neue Ungenauigkeiten zu vermeiden, wie z.B. die Negierung der Existenz bestimmter Rechte in manchen Ländern.⁸

7. Der EWR wurde als Bezugsrahmen gewählt, weil verschiedene europäische gesellschaftsrechtliche Vorschriften, unter anderem zur Mitbestimmung, nicht nur in den EU-Mitgliedsstaaten, sondern auch in den Ländern des EWR gelten.

8. In Frankreich sind die Beschäftigten staatlicher und privatisierter Unternehmen nach Maßgabe des Gesetzes von 1983 über die Demokratisierung des öffentlichen Sektors und des Gesetzes von 1994 über die Verbesserung der Mitarbeiterbeteiligung in staatlichen und privaten Unternehmen in den Führungsetagen stimmberechtigt vertreten, wie Tabelle 1 zeigt. Daher ist die Aussage, dass diese „Vertreter nicht die gleichen Rechte wie die anderen Verwaltungsrats- oder Aufsichtsratsmitglieder haben – sie können vor allem nicht abstimmen“ (Henssler 2011: 1) falsch.

Tabelle 1 Mitbestimmung im Europäischen Wirtschaftsraum⁹

	Rechtsvorschrift		Geltungs - bereich	Anteil/Anzahl der Arbeitnehmer - vertreter	Ernennung durch		Mechanismus für die Ernennung	Kriterien für die Wählbarkeit	CG - Struktur
	Öffent- licher Sektor	Privater Sektor*			GW	BR			
AT	×	×	GmbH>300 AG	1/3		×	Durch BR	Nur Mitglieder des BR	D
BE									M
BG									M+D
CY									M
CZ	×	×	AG>50 SU**	1/3 bis zu 1/2	Vereinbarung zwischen Manage- ment /GW-BR		Wahl	Arbeitnehmer (externe GW in AG)	D
DE	×	×	U.>500	1/3 bis zu 1/2	×	×	Wahl	Arbeitnehmer und externe GW	D
DK	×	×	GmbH & AG >35	1/3 (min. 2-3 Mitglieder)	Kein gesetzlich ge- regelttes Verfahren		Wahl	Nur Arbeitnehmer	M+D
EE									D
ES	×		Sparkassen SU>1000	1 bis 3 Mitglieder			Durch GW in SU, durch AN-Gruppe der HV in Sparkassen	Keine Beschränkungen	M
FI	×	×	GmbH & AG>150	1/4 (max. 4 Mitglieder) oder auf Basis einer Vereinbarung	Vereinbarung zwischen Personalgruppen		Wahl, wenn keine Vereinbarung erzielt wird	Nur Arbeitnehmer	M+D
FR	×	×	SU AG	Min. 2 Mitglieder Max. 1/3	×		Wahl	Nur Arbeitnehmer	M+D
GR	×		SU	1-2 Mitglieder	De facto durch GW- Fraktionen		Wahl	Nur Arbeitnehmer	M
HU	×	×	AG & GmbH>200	D: 1/3 M: Durch Vereinbarung	Konsul- tiert	×	Durch BR	Nur Arbeitnehmer	M+D
IE	×		SU	1/3 (1 bis 5 Mitglieder in der Praxis)	×		Wahl	Nur Arbeitnehmer	M
IS									M
IT									M+D
LI									M
LT									M+D
LU	×	×	SU AG>1000	Min. 3 Mitglieder, max. 1/3	Wahl durch Arbeitnehmervertreter			Nur Arbeitneh- mer (außer im Eisen- und Stahlsektor)	M+D
LV									D
MT									M
NL	×	×	'structuur' AG und GmbH >100	Max. 1/3		×	Durch HV	Weder Arbeitnehmer noch GW	(M)***+D

	Rechtsvorschrift		Geltungsbereich	Anteil/Anzahl der Arbeitnehmer -vertreter	Ernennung durch		Mechanismus für die Ernennung	Kriterien für die Wählbarkeit	CG - Struktur
	Öffentlicher Sektor	Privater Sektor*			GW	BR			
NO	×	×	SU>30 GmbH & AG>30	Min. 1 Mitglied Max. 1/3			Wahl	Nur Arbeitnehmer	M
PL	×	×	SU Privatisiertes Unternehmen	Min. 2-4 Mitglieder Max. 2/5			Wahl	Keine Beschränkungen	D
PT	×		SU	Durch Satzung festgelegt	Durch 100 oder 20% der Arbeitnehmer		Wahl	Nur Arbeitnehmer	M
RO									M+D
SE	×	×	AG & GmbH >25	2 bis 3 Mitglieder	×		Mehrere Optionen	Nur Arbeitnehmer	M
SI	×	×	AG>50	D: 1/3 bis 1/2 M: 1 bis 3 Mitglieder		×	Durch BR	Nur BR-Mitglieder	M+D
SK	×	×	AG>50 SU	Min. 1/3 Max. 1/2	×		Wahl	Nur Arbeitnehmer	D
UK									M

* Einschließlich privatisierter Unternehmen, sofern die Rechtsvorschriften auch für Unternehmen gelten, bei denen der Staat weniger als 50% des Kapitals hält

** Staatliche Unternehmen (SU) werden bei den Ländern erwähnt, die diese durch ein eigenes Gesetz regeln

*** Niederländische Unternehmen können ab 2012 die monistische Struktur wählen.

AN = Arbeitnehmer

U. = Unternehmen

GW = Gewerkschaften

BR = Betriebsrat

CG = Corporate Governance

GmbH = Gesellschaft mit beschränkter Haftung

AG = Aktiengesellschaft

SU = staatliches Unternehmen, sofern der Staat mehr als 50% des Kapitals hält

HV = Jahreshauptversammlung der Aktionäre

M = Monistische Struktur (nur ein Organ, das Geschäftsleitung und Überwachung innehat)

D = Dualistische Struktur (Vorstand und Aufsichtsrat)

Quelle: HBS und ETUI (2004), SDA und ETUI (2005), Kluge (2005: 170), Kluge und Stollt (2006: 83-85), Calvo *et al.* (2008), Büggel (2010), Fulton (2011), von Conchon 2011 aktualisiert.

Tabelle 1 zeigt, dass das herausragende Merkmal der Mitbestimmung in Europa ihre institutionelle Vielfalt ist. Das nationale Recht variiert stark in Abhängigkeit mehrerer Variablen (Kluge, Stollt 2009): die Merkmale des Unternehmens, das der Mitbestimmung unterliegt; die Merkmale des Verwaltungs- oder Aufsichtsrats, die Bestellungsmodalitäten für die Arbeitnehmervertreter und die Art und Weise, wie die Rechtsvorschriften umgesetzt werden.

9. Detaillierte Informationen zu den verschiedenen nationalen Rechtsrahmen sind im Anhang verfügbar.

Was die Unternehmensmerkmale betrifft, unterscheidet sich das Vertretungsrecht der Arbeitnehmer im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat von einem Land zum anderen in Abhängigkeit von folgenden Faktoren:

- Eigentumsverhältnisse: In einigen Ländern fallen nur staatliche Unternehmen, bei denen der Staat mindestens 50% des Kapitals hält, unter die Rechtsvorschriften, während in der Mehrheit der Länder mit Mitbestimmungsrecht sowohl die Unternehmen des öffentlichen als auch des privaten Sektors unter den Geltungsbereich des einschlägigen Gesetzes fallen.
- Rechtsstatus des Unternehmens: Die Mitbestimmungsrechte sind in der Regel an einen bestimmten Rechtsstatus gebunden. Während in einigen Ländern das Gesetz im privaten Sektor für GmbHs und Aktiengesellschaften gilt, ist es in anderen auf AGs beschränkt (in CZ, FR, LU, SI, SK). Was den öffentlichen Sektor betrifft, kann das Gesetz festlegen, dass die Mitbestimmungsrechte nur in Unternehmen gelten, die einen ganz bestimmten Rechtsstatus haben (wie die EPIC in Frankreich¹⁰);
- Größe des Unternehmens: Die Frage, ob ein Unternehmen unter das Gesetz fällt oder nicht, kann sich auch nach der Anzahl der Mitarbeiter richten. In einigen wenigen Ländern sehen die Rechtsvorschriften keine Mindestanzahl von Arbeitnehmern für die Anwendung des Gesetzes vor (österreichische AG, staatliche Unternehmen in Luxemburg). In den meisten Ländern gelten jedoch Mindestschwellenwerte. Diese reichen von niedrigen Schwellenwerten (25 bis 50 Arbeitnehmer wie in SE, DK, CZ, SI, SK und NO) über mittlere (50 bis 500 Arbeitnehmer wie in AT, DE, FI, HU, NL) bis zu hohen Schwellenwerten (mehr als 500 Arbeitnehmer in ES, LU und DE).

Auch unter den Ländern, die Mitbestimmungsrechte auf Unternehmensebene gewähren, gibt es strukturelle Unterschiede:

- Struktur der Unternehmensführung (Corporate Governance) als solche: Je nach innerstaatlichem Gesellschaftsrecht kann die Struktur der Unternehmensführung in den europäischen Ländern dem monistischen Modell (ein einziges Organ, das sowohl die Aufsichts- als auch die Führungsfunktion ausübt, wie im Vereinigten Königreich) folgen, dem dualistischen Modell (der Vorstand ist für die Geschäftsführung zuständig und der Aufsichtsrat für die Überwachung, wie in Deutschland) oder Wahlfreiheit zwischen den beiden bieten (ein zunehmender Trend, wobei zuletzt DK 2010 ein solches Gesetz verabschiedet hat; in den NL soll es ab 2012 ein solches geben). Je nach Corporate-Governance-Struktur können die Arbeitnehmervertreter entweder im Verwaltungs- oder im Aufsichtsrat sitzen.

10. Etablissement Public à Caractère Industriel et Commercial (öffentliche Einrichtung mit industriellem oder kaufmännischem Zweck).

- **Zusammensetzung des Organs:** Die Anzahl der Arbeitnehmervertreter ist auch unterschiedlich und reicht von Ländern mit nur einem Arbeitnehmervertreter bis zu anderen, wo die Hälfte der Mitglieder im Gremium von der Arbeitnehmerseite kommt. Aber in keinem der Länder mit Mitbestimmung kann die Arbeitnehmerbank eine Entscheidung der Unternehmensleitung letztlich verhindern, wenn die Anteilseignerseite mit einer Stimme spricht. Dies gilt sogar für Deutschland und Slowenien¹¹, wo die Aktionäre und Arbeitnehmervertreter die gleiche Anzahl von Sitzen haben, da bei Stimmengleichheit die Stimme des Vorsitzenden (der immer aus dem „Aktionärslager“ kommt) entscheidet. Der häufigste Anteil von Arbeitnehmervertretern im Verwaltungs- bzw. Aufsichtsrat ist ein Drittel, wie in AT, CZ, DK, FR oder HU.
- **Aufgaben des Organs:** Die Aufgaben des Organs, die im nationalen Recht festgelegt werden, entscheiden über seine Bedeutung und Befugnisse. In Ungarn kann der Aufsichtsrat (sofern in der Gesellschaftssatzung nichts Gegenteiliges verfügt wird) nur Empfehlungen aussprechen, während in Österreich eine rechtliche Liste von Unternehmensentscheidungen vorliegt, für die die Unternehmensleitung die Zustimmung des Aufsichtsrats benötigt. Das Transparenz- und Publizitätsgesetz von 2002 führte in Deutschland ähnliche Rechte ein und macht es zwingend, eine Liste von wesentlichen Unternehmensentscheidungen zu erstellen, die der Vorstand nicht ohne die offizielle Billigung des Aufsichtsrats treffen kann.

Die Modalitäten für die Bestimmung der Arbeitnehmervertreter in Verwaltungs- oder Aufsichtsräten scheinen in den 18 Ländern ebenfalls sehr unterschiedlich zu sein, vor allem im Hinblick auf:

- **Das Ernennungsverfahren selbst:** Im Allgemeinen gibt es zwei Wege für die Bestimmung der Arbeitnehmervertreter. Sie werden direkt von den Gewerkschaften ernannt oder müssen von der gesamten Belegschaft gewählt werden. Darüber hinaus muss die Ernennung in einigen Ländern durch die Jahreshauptversammlung bestätigt werden, wie in den NL und HU und in den deutschen Unternehmen des Eisen-, Kohle- und Stahlsektors.
- **Das Profil der Arbeitnehmervertreter, die ernannt werden können:** Unter diesem Aspekt können die Länder in drei Kategorien eingeteilt werden. In der ersten Ländergruppe sind Sitze für externe Gewerkschaftsvertreter „reserviert“. In Deutschland sind einige der Sitze auf der Arbeitnehmer-

11. Das System der paritätischen Mitbestimmung in Slowenien ähnelt interessanterweise sehr dem deutschen Mitbestimmungsmodell. Ein Urteil des slowenischen Verfassungsgerichts von 2001 legt fest, dass die paritätische Mitbestimmung dann verfassungswidrig ist, wenn die Arbeitnehmer bei Ernennung eines Arbeitnehmervertreters zum Vorsitzenden eine Stimmenmehrheit erzielen können. Infolge dieses Urteils wurde das Gesetz zur Beteiligung der Arbeitnehmer an der Unternehmensführung 2001 geändert und es wurde festgelegt, dass der Vorsitz im Gremium nicht von einem Arbeitnehmervertreter ausgeübt werden darf, sondern nur von einem Vertreter der Anteilseignerseite, dessen Stimme bei gleicher Stimmenanzahl entscheidet.

seite für externe Gewerkschafter, d.h. Vertreter von Industriegewerkschaft(en), die jedoch nicht im Unternehmen beschäftigt sind, reserviert. Dies gilt für Unternehmen mit mehr als 2.000 Beschäftigten und für Unternehmen im Kohle-, Eisen- und Stahlsektor. In Luxemburg haben im Eisen- und Stahlsektor die drei repräsentativsten landesweiten Gewerkschaften das Recht, drei Arbeitnehmervertreter zu ernennen, selbst wenn diese Gewerkschaften in diesem Unternehmen gar nicht vertreten sind. In der zweiten Gruppe von Ländern können nur Arbeitnehmer, die im jeweiligen Unternehmen arbeiten, im Verwaltungs- bzw. Aufsichtsrat sitzen. Dies gilt für den Großteil der 18 Länder. Das bedeutet jedoch nicht, dass die Arbeitnehmervertreter keiner Gewerkschaft angehören, vor allem dort, wo die Gewerkschaften bei der Auswahl der Bewerber für die Sitze der Arbeitnehmervertreter eine große Rolle spielen (wie in FR, IE, SE oder SK). Der dritte Fall ist der der Niederlande, wo die Arbeitnehmervertreter weder im Unternehmen angestellt noch hauptamtlicher Vertreter einer Gewerkschaft sein dürfen. Folglich sind die von den Betriebsräten vorgeschlagenen Vertreter häufig Akademiker oder Politiker.

Die innerstaatlichen Mitbestimmungsrechte unterscheiden sich auch dahingehend, wie sie umgesetzt werden. In der überwiegenden Mehrheit der Länder finden die Rechtsvorschriften automatisch Anwendung, sobald das Unternehmen die entsprechenden Kriterien erfüllt. In einigen Ländern, vor allem den nordischen, ist eine Initiative der Arbeitnehmerseite erforderlich, damit die Vorschriften zur Mitbestimmung greifen. In Dänemark entscheidet eine Urabstimmung der Belegschaft darüber, ob die Mitbestimmungsrechte umgesetzt werden. Das Gleiche gilt für Norwegen, wo die Arbeitnehmer die Umsetzung der Mitbestimmung auf dem Wege einer Abstimmung oder eines offiziellen Antrags, der von der Hälfte der betroffenen Arbeitnehmer unterzeichnet wird, einfordern können.

1.2 Noch immer kein schlüssiger Beweis für den Zusammenhang zwischen Mitbestimmung und Unternehmensperformance

Die Frage, ob die Mitbestimmung für die Unternehmensperformance schlecht oder förderlich ist, ist so alt, wie die ersten Debatten über die Legitimität der Arbeitnehmervertretung auf Unternehmensebene. Lange Zeit beschäftigte sich dieser Diskurs vorrangig mit gegenläufigen ideologischen Sichtweisen, bis Wirtschaftswissenschaftler neue methodische Tools entwickelten, die ökonometrische Studien ermöglichten. Viele hatten gehofft, dass diese die Kernfrage durch eindeutige, unwiderlegbare Erkenntnisse beantworten würden. Eine Übersicht der ökonometrischen Studien, die überwiegend in Deutschland durchgeführt wurden, zeigt jedoch, dass sie zu keinem Konsens gelangen, siehe Tabelle 2.

Tabelle 2 Erkenntnisse der ökonometrischen Studien zur Beziehung zwischen Mitbestimmung und Unternehmensperformance

Referenz	Untersuchte Korrelation	Untersuchte Korrelation
Deutsche Studien		
Svejnar (1982)	Mitbestimmung und Produktivität in Industriesektoren	Keine maßgeblichen Auswirkungen
Benelli <i>et al.</i> (1987)	Mitbestimmung und Rentabilität des Unternehmens	Keine maßgeblichen Auswirkungen
Gurdon und Ray (1990)	Mitbestimmung und Rentabilität des Unternehmens	Negative Auswirkung auf die Produktivität Positive Auswirkung auf die Anlagenrendite
FitzRoy und Kraft (1993)	Paritätische Mitbestimmung und Produktivität, Kosten und Rentabilität des Unternehmens	Negative Auswirkungen für die Produktivität und Rentabilität (Eigenkapitalrendite) Keine maßgeblichen Auswirkungen auf die Personalkosten
Schmid und Seger (1998)	Paritätische Mitbestimmung und Shareholder Value	Negative Auswirkung im Vergleich zur Drittelbeteiligung ¹²
Baums und Frick (1998)	Paritätische Mitbestimmung und Aktienpreis auf Branchenebene	Keine maßgeblichen Auswirkungen
Gorton und Schmid (2000, 2004)	Paritätische Mitbestimmung und Unternehmensperformance	Negative Auswirkungen im Vergleich zur Drittelbeteiligung (auf die Eigenkapitalrendite, die Anlagenrendite und Markt-Buchwert-Verhältnis)
Kraft (2001)	Paritätische Mitbestimmung und Preis-Kosten-Marge	Keine maßgeblichen Auswirkungen
Kraft und Stank (2004)	Paritätische Mitbestimmung und Innovationen im Unternehmen	Leichte positive Auswirkungen
FitzRoy und Kraft (2005)	Paritätische Mitbestimmung und Produktivität des Unternehmens	Leichte positive Auswirkungen im Vergleich zur Drittelbeteiligung
Werner und Zimmermann (2005)	Mitbestimmung und Beschäftigungsentwicklung	Negative Auswirkung der Präsenz von Gewerkschaftsvertretern
Fauer und Fuerst (2006)	Mitbestimmung und Effizienz des Unternehmens (Zahlung von Dividenden und Eigentumskonzentration) und Marktwert	Positive Wirkung Stärkere positive Wirkung der Drittelbeteiligung gegenüber der paritätischen Mitbestimmung auf den Shareholder Value
Gerum und Debus (2006)	Mitbestimmung und Größe des Aufsichtsrats	Positive Wirkung
Kraft und Ugarkovic (2006)	Paritätische Mitbestimmung und Eigenkapitalrendite	Positive Wirkung
Vitols (2006)	Paritätische Mitbestimmung und Unternehmensperformance	Keine wesentliche Auswirkung auf die Eigenkapitalrendite und Marktkapitalisierung im Vergleich zur Drittelbeteiligung
Renaud (2007)	Paritätische Mitbestimmung und Produktivität und Rentabilität	Positive Auswirkungen durch den Wechsel von Drittelbeteiligung zu paritätischer Mitbestimmung
Vulcheva (2008)	Mitbestimmung und verlässliche Rechnungslegung	Positive Wirkung
Vitols (2008)	Paritätische Mitbestimmung und Unternehmensperformance	Keine wesentlichen Auswirkungen auf die Unternehmensperformance (Eigenkapitalrendite, Anlagerendite, Marktkapitalisierung oder Beschäftigungsdynamik)
Petry (2009)	Paritätische Mitbestimmung und Aktienkurs	Negative Auswirkungen
Wagner (2009)	Drittelbeteiligung und Unternehmensperformance (Produktivität und Rentabilität)	Keine wesentlichen Auswirkungen im Vergleich zu Unternehmen ohne Mitbestimmung

12. Auch „Drittelmitbestimmung“ genannt.

Tabelle 2 Erkenntnisse der ökonomischen Studien zur Beziehung zwischen Mitbestimmung und Unternehmensperformance (Fortsetzung)

Referenz	Untersuchte Korrelation	Untersuchte Korrelation
Deutsche Studien		
Frick und Bermig (2009)	Mitbestimmung und Marktwert des Unternehmens und Rechnungslegung	Keine wesentlichen Auswirkungen auf den Marktwert des Unternehmens und die Eigenkapitalrendite. Positive Auswirkungen auf die Höhe der Zahlungsmittelbestände
Boneberg (2010)	Drittelbeteiligung und Produktivität und Rentabilität des Unternehmens	Positive Auswirkungen auf die Produktivität Negative Auswirkungen auf die Rentabilität (aufgrund der positiven Wirkung für die Entgelthöhe)
Kraft, Stank und Dewenter (2010)	Paritätische Mitbestimmung und Innovationen im Unternehmen	Keine wesentliche Wirkung
Debus (2010)	Mitbestimmung und Unternehmensperformance	Positive Auswirkungen der Drittelbeteiligung und paritätischen Mitbestimmung auf das Überleben des Unternehmens und Anlagenrendite
Balsmeier <i>et al.</i> (2011)	Mitbestimmung und Unternehmensperformance	Positive Wirkung (auf Tobins Quotient und Markt-Buchwert-Verhältnis), bis der Stimmanteil der Arbeitnehmer einen Schwellenwert zwischen 41% und 46% erreicht. Danach abnehmende Wirkung.
Andere nationale Studien		
Frankreich: Hollandts <i>et al.</i> (2009)	Mitbestimmung und Unternehmensperformance	Positive Wirkung
Frankreich: Ginglinger <i>et al.</i> (2011)	Mitbestimmung und Unternehmensperformance	Keine wesentlichen Auswirkungen auf Unternehmenswert und Rentabilität Negative Wirkung auf Dividendendeckung
Norwegen: Bøhren und Strøm (2005, 2010), Strøm (2007)	Mitbestimmung ¹³ und Unternehmensperformance	Negative Wirkung auf den Marktwert Positive Wirkung auf das durchschnittliche Entgelt (Strøm 2007)

Quelle: Gerum und Wagner (1998: 349), Vitols (2005:20), Biedenkopf *et al.* (2006: 15), Jirjahn (2010), Frick (2011) und die eigene Literaturliste der Autorin.

Die Erkenntnisse der deutschen Ökonometriestudien sind schwer vergleichbar, angesichts der großen Bandbreite der verwendeten Methoden und Paneldaten. Einige Wissenschaftler haben mit Längsschnittstudien gearbeitet und die Unternehmensperformance vor und nach Einführung der Mitbestimmung verglichen; die Analysen anderer Autoren basieren auf Vergleichen von Unternehmen mit und ohne Mitbestimmung; wieder andere vergleichen Unternehmen mit Drittelbeteiligung gegenüber dem paritätischen System.¹⁴

13. Neben anderen Elementen, die Teil der ökonomischen Analyse waren, wie Geschlechterdiversität (gender diversity), Größe des Gremiums, Alter der Mitglieder und ihre Unabhängigkeit.

14. In deutschen Unternehmen mit 500 bis 1.999 Beschäftigten gilt das System der Drittelbeteiligung nach dem Betriebsverfassungsgesetz von 1952 in der geänderten Fassung von 2004 (auch Drittelbeteiligungsgesetz genannt). In Unternehmen mit mehr als 2.000 Mitarbeitern gilt die paritätische Mitbestimmung, was bedeutet, dass nach dem Mitbestimmungsgesetz von 1976 der Aufsichtsrat zur Hälfte aus Arbeitnehmervertretern besteht (Page 2011).

Man könnte auch die Repräsentativität der untersuchten Unternehmen hinterfragen: ein Mix von Unternehmen mit unterschiedlichen Merkmalen (z.B. die Größe), die fragwürdige Interpretation von Studien unter Verwendung sektorenübergreifender Daten, die somit unternehmensspezifische Effekte nicht ausreichend berücksichtigen und die Zuverlässigkeit der Daten selbst (Jirjahn 2010: 48).

Selbst wenn man die möglichen methodischen Stolperfallen ignoriert, führt die Lektüre von Tabelle 2 zu unterschiedlichen Schlussfolgerungen. Zehn Studien stellen eine gewisse positive Wirkung der Mitbestimmung auf die Unternehmensperformance fest, während elf weitere keine wesentlichen Auswirkungen erkennen können und in sieben Studien die negativen Folgen hervorgehoben werden. Die Erkenntnisse aus den noch immer seltenen ökonometrischen Untersuchungen aus anderen Ländern sind ebenfalls verwirrend. Die französischen Daten zeigen teilweise eine positive Wirkung und teilweise keine signifikante Korrelation, während die norwegische Studie negative Folgen für den Marktwert des Unternehmens feststellt.

Es ist nicht nur so, dass kein klarer Zusammenhang zwischen der Präsenz von Arbeitnehmervetretern und der Unternehmensperformance erkennbar ist, sondern es gibt noch nicht einmal einen Fallbeweis für eine kausale Verbindung. Der Bericht der wissenschaftlichen Mitglieder der Biedenkopf-Kommission, die 2006 das deutsche Mitbestimmungsmodell untersuchte, kam zu einem ähnlichen Schluss und hob hervor, dass trotz der jüngsten Verbesserungen in den ökonometrischen Studien aufgrund der Komplexität des Themas und der großen Bandbreite der an diesen Analysen beteiligten Faktoren kein kausaler Zusammenhang festgestellt werden könne (Biedenkopf *et al.* 2006: 15). Zu diesem Schluss kommen auch die Autoren der oben genannten ökonometrischen Studien (Boneberg 2010: 13).

2. Trends: Herausforderungen und einige Chancen für Mitbestimmungsrechte

Ein Überblick über die verschiedenen Veränderungen, die seit Mitte der 2000er Jahre umgesetzt wurden, und der laufenden Initiativen im Bereich der Mitbestimmungsrechte legt nahe, dass die Beteiligung von Arbeitnehmern am Entscheidungsprozess auf der höchsten Unternehmensebene in einigen europäischen Ländern unter Druck, wenn nicht sogar gänzlich gefährdet ist. Erstens scheint die Mitbestimmung in den Debatten zur Unternehmensführung kein Kernthema zu sein, noch nicht einmal in Ländern mit umfangreichen Rechten (DE, NL und SE). Zweitens verschwindet in Ländern, wo die Mitbestimmung nur für staatliche Unternehmen gilt (IE, MT, GR, ES und PL), diese infolge der Privatisierungsprogramme zunehmend. Neben dem numerischen Rückgang gibt es in einigen Ländern politische Pläne, die Mitbestimmungsrechte aufzuheben oder zumindest zu beschneiden (PL und CZ). In anderen Ländern wurden ähnliche politische Bestrebungen bereits anlässlich der Einführung des monistischen Systems umgesetzt (SI und HU).

Andernorts werden hingegen Rufe nach einer Erweiterung der bestehenden Mitbestimmungsrechte laut. In Deutschland haben die Fraktionen von SPD und Die Linke kürzlich dahingehende Vorschläge unterbreitet, die Forderungen des DGB enthalten. Andere nationale Gewerkschaften (in NO, LU, NL und FR) folgen diesem Trend durch neue oder erneute Forderungen. Da die Umsetzung und Erweiterung von Mitbestimmungsrechten in hohem Maße von den politischen Umständen abhängt, steht die Wahrscheinlichkeit des Erfolgs dieser Forderungen zur Debatte. Die Aussichten wären düster, gäbe es in den nordischen Ländern nicht einige positive Beispiele für die Stärkung der Mitbestimmungsrechte durch die Erweiterung des Geltungsbereichs auf die Beschäftigten der ausländischen Firmenstandorte. Ein ähnlicher Vorschlag wird auch in Deutschland diskutiert.

In den fünf anderen Ländern, die in diesem Bericht analysiert werden, scheint der *Status quo* Bestand zu haben (AT, FI, PT, SK, SE).

2.1 Mitbestimmung wird im allgemeinen Diskurs zur Corporate Governance ausgespart

Nach den großen Unternehmensskandalen zu Beginn des neuen Jahrtausends (z.B. die Fälle Enron und Parmalat) und infolge der jüngsten Finanz-, Wirtschafts- und Sozialkrise sind die Debatten über die so genannte „Corporate Governance“¹⁵ (Unternehmensführung) so raumgreifend geworden, dass sie sogar die institutionelle Ebene der Politikgestaltung auf nationaler und europäischer Ebene erreicht haben.¹⁶ Der aussagekräftigste Beweis für die Bedeutung, die diesem Thema heute beigemessen wird, ist die Verabschiedung der Richtlinie 2006/46/EG, die von innerstaatlichen Unternehmen verlangt, dass sie den nationalen Corporate-Governance-Kodex einhalten, der vom jeweiligen Gesetzgeber festgelegt wird, oder erläutern, warum sie diesen nicht einhalten. Diese Kodizes enthalten unter anderem Empfehlungen zur besten Praxis für die Zusammensetzung und Funktion eines Verwaltungs- oder Aufsichtsrats und werden größtenteils von den Grundsätzen der Corporate Governance der OECD (OECD 2004) beeinflusst, die besonderes Augenmerk auf die Rolle der Stakeholder legt (Prinzip IV). Man könnte deshalb erwarten, dass die

15. Der Begriff „Corporate Governance“ (Unternehmensführung) bezieht sich auf alle „Mechanismen, die in ihrer Wirkung Befugnisse definieren und Führungskräfte beeinflussen, oder anders gesagt, ihr Verhalten ‚bestimmen‘ und ihren Ermessungsspielraum definieren“ (Charreaux und Wirtz 2006: 7; eig. Übers.). Diese Mechanismen können externe regulative Mechanismen sein, wie Finanz-, Waren- und Dienstleistungsmärkte oder die Arbeitsmärkte für Führungskräfte, aber es kann sich auch um interne regulative Mechanismen handeln, einschließlich der Jahreshauptversammlung der Aktionäre und des Verwaltungs- oder Aufsichtsrats.

16. Siehe zum Beispiel die Initiativen der Europäischen Kommission zu diesem Thema, wie den Aktionsplan von 2003 „Modernisierung des Gesellschaftsrechts und Verbesserung der Corporate Governance in der Europäischen Union“ (Europäische Kommission 2003) oder das aktuellere Grünbuch „EU Corporate Governance-Rahmen“ (Europäische Kommission 2011a).

nationalen Kodizes derjenigen Länder, die Mitbestimmungsrechte gewähren, die Mitbestimmung dezidiert erwähnen. Das Bild sieht jedoch viel gemischter aus, wie Tabelle 3 zeigt.

Tabelle 3 Verweise auf die Mitbestimmung in Corporate-Governance-Kodizes in Ländern mit Mitbestimmungsrechten

Land	Kodex	Keine Erwähnung der Mitbestimmung	Mitbestimmung als eigener Teil des Texts	Beiläufige Erwähnung der Mitbestimmung*
AT	Österreichischer Corporate Governance Kodex (2010)		× (S. 36-37)	
CZ	Kodex správy a řízení společností (2004)		× (S. 20)	
DE	Deutscher Corporate Governance Kodex (2010)			× (S.1)
DK	Anbefalinger for god Selskabsledelse (2011)		× (S.13)	
ES	Código unificado de buen gobierno (2006)	×		
FI	Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodi (2010)			× (S.13)
FR	Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées (2010)		× (S. 12)	
GR	Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης για τις Εισηγμένες Εταιρείες (2011)	×		
HU	Felelős Társaságirányítási Ajánlások (2008)	×		
IE	UK Corporate Governance Code (2010) and The Irish Corporate Governance Annex (2010)	×		
LU	Les dix principes de gouvernance d'entreprise de la Bourse de Luxembourg (2009)		× (S. 18)	
NL	De Nederlandse corporate governance code (2008)	×		
NO	Norsk Anbefaling – Eierstyring og Selskapsledelse (2010)		× (S. 27-28)	
PL	Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW (2011)	×		
PT	Código de governo das sociedades da CMVM (2010)	×		
SE	Svensk kod för bolagsstyrning (2010)	×		
SI	Kodeks upravljanja javnih delniških družb (2009)			× (S. 7)
SK	Kódex správy a riadenia spoločností na slovensku (2008)		× (S. 24)	
Total		8	7	3

* Eine „beiläufige Erwähnung“ ist eine Nennung in Form einer Fußnote, ein kurzer Verweis in einem Satz oder Halbsatz in einem größeren Absatz oder eine Erwähnung im Anhang oder der Präambel.

Quelle: Index der Kodizes des European Corporate Governance Institute, verfügbar unter http://www.ecgi.org/codes/all_codes.php und eigene Untersuchungen der Autorin.

Acht der 18 Länder mit Mitbestimmungsrechten erwähnen diese in ihrem nationalen Kodex der Corporate Governance nicht. Die Tatsache, dass die Corporate-Governance-Kodizes in der Regel nur für GmbHs und Aktiengesellschaften gelten, erklärt vielleicht, warum die Mitbestimmung in Ländern unerwähnt bleibt, die diese nur in staatlichen Unternehmen vorsehen. Diese Erklärung könnte im Fall von GR, ES, IE, PL und PT greifen. Dies kann jedoch nicht für HU, NL und SE gelten, wo die fehlende Erwähnung eher Ergebnis einer politischen Entscheidung ist. Letzteres könnte auch erklären, warum die Mitbestimmung in den gesammelten Empfehlungen zur Corporate Governance in den nordischen Staaten nur eine Fußnote wert ist (dänischer Corporate-Governance-Ausschuss *et al.* 2009: 8). Es macht auch den Aufruf des CNV (Niederländischer Verband der christlichen Gewerkschaften) nachvollziehbar, einen Passus in den niederländischen Kodex aufzunehmen, der den Status und die Rolle der Arbeitnehmer in der Unternehmensführung erläutert (CNV 2008: 1).

In drei anderen Ländern wird die Mitbestimmung im Kodex nur oberflächlich erwähnt, und zwar nicht im Fließtext, sondern lediglich am Rande, z.B. als Fußnote oder als kurzer Verweis in einem längeren Absatz. Es ist sehr aussagekräftig, dass das deutsche Mitbestimmungsmodell, ungeachtet seines Rufs, nur in der Präambel des Kodizes Erwähnung findet, nicht aber im eigentlichen Kodex.

Die Tatsache, dass die Mitbestimmung im allgemeinen Diskurs über die Corporate Governance in diesen elf Ländern ausgeklammert wird, ist noch überraschender, wenn man die Lage mit der in den Ländern ohne Mitbestimmung vergleicht, wie z.B. Litauen, wo die Arbeitnehmerbeteiligung im allgemeinen Sinn im Corporate-Governance-Kodex erwähnt wird. Prinzip VII des litauischen Kodizes besagt: „Beispiele für Mechanismen zur Beteiligung der Stakeholder an Corporate Governance sind: Arbeitnehmerbeteiligung bei der Verabschiedung bestimmter Kernentscheidungen für das Unternehmen“ (Heuschmid 2008; eig. Übers.).

2.2 Der arithmetische Einfluss der Privatisierung

Wie oben schon ausgeführt, sind die Mitbestimmungsrechte in manchen Ländern auf den öffentlichen Sektor beschränkt. Es ist daher ein reines Rechenspiel, bis die Unternehmen, die unter diese Rechtsvorschriften fallen, infolge der zunehmenden Privatisierung weniger werden oder gänzlich verschwinden, d.h. weniger Arbeitnehmervertreter in Verwaltungs- oder Aufsichtsräten in diesen Ländern. Dies ist insbesondere in Irland zu beobachten, wo eine beträchtliche Anzahl staatlicher Unternehmen wie Telecom und Aer Lingus privatisiert wurde (Kluge und Vitols 2010: 11-12) und seit kurzem auch in Griechenland, das als Mittel, um die Wirtschaft wiederzubeleben, eine Welle von Privatisierungen eingeleitet hat.

Ein interessantes Beispiel für das vollständige Verschwinden der Mitbestimmung in einem Land als Nebenwirkung der Privatisierung ist Malta. Das Land

wurde bereits in früheren Veröffentlichungen behandelt (z.B. Kluge und Stollt 2006), da es den Arbeitnehmern früher das Recht auf Vertretung in den Führungsetagen ihres Unternehmens gewährte, bis die Mitbestimmung vollständig verschwand. Der Fall Maltas ist jedoch ein ganz spezifischer, da dieses Recht nie in einem Gesetz oder Tarifvertrag auf nationaler Ebene (branchenspezifisch oder branchenübergreifend) verankert war. Stattdessen waren die einschlägigen Rechtsvorschriften im Fallrecht zu einzelnen staatlichen Unternehmen oder in Haustarifverträgen geregelt, die aus den 1970er Jahren stammten und die Privatisierungswelle nicht überlebten. Infolgedessen entfielen die Arbeitnehmersitze in den Gremien von Malta Shipyard Limited (entstanden aus der Fusion von Malta Drydocks und Malta

Shipbuilding), Malta Freeport, Malta Information Technology Training Service und sogar Maltacom, auch wenn direkt im Anschluss an die Privatisierung zunächst ein Arbeitnehmervertreter blieb. Heute hat kein maltesisches Unternehmen mehr Arbeitnehmervertreter in seinen einschlägigen Gremien.¹⁷

Trotz der erheblichen Schwächung der Mitbestimmungsrechte in Irland und Malta verhalten sich die Gewerkschaften auffällig still. Eine mögliche Erklärung dafür ist, dass die Gewerkschaften in einem ungünstigen wirtschaftlichen Umfeld tendenziell in der Defensive sind und sich auf ihr Kerngeschäft konzentrieren und „Verfahrensfragen wie die Mitbestimmungsrechte eher als Randthema betrachten“ (Kluge und Vitols 2010: 18-19; eig. Übers.). Die Mitbestimmung scheint auf der Tagesordnung der irischen Gewerkschaften, die diese im letzten Sozialpartnerschaftsvertrag gar nicht erwähnen, tatsächlich nicht weit oben zu stehen.¹⁸ Debono und Tabone (2005) beobachten, dass die maltesischen Gewerkschaften sich nicht zu Wort meldeten, als die Arbeitnehmervertreter in den 2000er Jahren aus den Gremien verschwanden. Die Gewerkschaften haben nicht nur geschwiegen, sondern haben es sogar versäumt, dieses Recht bei der Verhandlung von Haustarifverträgen zu sichern, wie im Fall von GO (entstanden aus der Privatisierung von Maltacom) oder Malta Shipyard Limited. In einigen Fällen, wie bei der Bank of Valetta, wird sogar eine stillschweigende Billigung der Gewerkschaften vermutet (Kluge und Vitols 2010: 19). Eine weitere Erklärung für dieses Schweigen könnte sein, dass diese Unternehmen nach der Privatisierung einen Betriebsrat einrichteten, was den Erhalt der Arbeitnehmervertretung in den Verwaltungsräten aus Sicht der Gewerkschaften weniger relevant und strategisch macht.

Der Fall Spaniens ist etwas anders gelagert. Hier hat die sinkende Anzahl von Arbeitnehmervertretern weniger mit einem traditionellen Privatisierungsprozess zu tun, sondern ist vielmehr das Ergebnis der aktuellen Umstruk-

17. Dieses vollständige Verschwinden führte sogar zur Einrichtung eines Blogs im Internet als letzte Chance, das eigene Missfallen zum Ausdruck zu bringen: <http://workerdirector.blogspot.com/>.

18. Der letzte irische Sozialpartnerschaftsvertrag („Towards 2016“) wurde 2006 unterzeichnet, aber als Folge der Krise aufgegeben.

turierungspläne in den Sparkassen. Diese Pläne, die als Mittel zur Eindämmung der Finanzkrise eingeleitet wurden, haben zu Fusionen und Konzentrationen einiger Cajas de Ahorros geführt, mit dem Ziel, ihre Zahl bis zum Ende des Prozesses zu halbieren (ausgehend von 45 Cajas de Ahorros Anfang 2008). Mit einer sinkenden Anzahl von Sparkassen ist es auch hier nur ein Rechenspiel, dass die Anzahl der Arbeitnehmervertreter in deren Organen ebenfalls sinken wird.

In zwei anderen Ländern – Frankreich und Polen – gilt das Gesetz, das die Mitbestimmung regelt, auch für privatisierte Unternehmen, auch wenn dies nicht automatisch bedeutet, dass das Recht damit gewährleistet ist. Das französische Gesetz von 1994 verpflichtet privatisierte Unternehmen, in ihrer Satzung festzulegen, dass bis zu drei Mitglieder des Organs weiterhin von der Belegschaft gewählte Arbeitnehmervertreter sein müssen. Es hält diese Unternehmen aber nichts davon ab, zu einem späteren Zeitpunkt auf der Jahreshauptversammlung zu beschließen, sich dieser Sitze zu entledigen. In der Praxis hat jedoch die überwiegende Mehrheit der privatisierten Unternehmen die Sitze für die Arbeitnehmervertreter in ihren Organen erhalten (Conchon 2006: 20-21). In Polen gibt es jedoch aufgrund des hohen Tempos des Privatisierungsprozesses immer weniger Arbeitnehmervertreter in den Gremien.

2.3 Politischer Wille zum Entzug von Mitbestimmungsrechten

Neben den numerischen Folgen der Privatisierung zeichnet sich in einigen Ländern ein politischer Wille ab, Mitbestimmungsrechte zu entziehen oder zu beschneiden. Dieser Ansatz kann sporadisch sein und nicht systematisch verfolgt werden, wie im Fall von Malta, wo einige Arbeitnehmervertreter in Verwaltungsräten entlassen und infolge einer Ministerialentscheidung, die bestimmte staatliche Unternehmen im Visier hatte (z.B. Air Malta und Enemalta), nicht ersetzt wurden. Es kann jedoch auch die Gestalt eines systematischen und organisierten Plans annehmen, wie Gesetzesvorschläge, die die bestehenden Rechte in erheblichem Maße abändern.

In Polen sinkt die Anzahl der Arbeitnehmervertreter infolge der Privatisierung ohnehin tendenziell, aber darüber hinaus könnten sie bald gänzlich abgeschafft werden, sollte der aktuelle Gesetzesvorschlag tatsächlich rechtsgültig verabschiedet werden. Im Januar 2010 initiierte das Finanzministerium Gespräche über einen Gesetzesentwurf zu den „Grundsätzen der Ausübung bestimmter Kompetenzen durch das Finanzministerium“¹⁹, der u.a. darauf abzielt, die Aufgaben der Unternehmensführung in privatisierten Unternehmen zu überprüfen. Dieser Entwurf schlägt weitreichende Änderungen der

19. Projekt ustawy o zasadach wykonywania niektórych uprawnień Skarbu Państwa, http://bip.msp.gov.pl/portal/bip/115/3516/Projekt_ustawy_o_zasadach_wykonywania_niektorych_uprawnien_Skarbu_Panstwa.html

Mitbestimmungsrechte vor, was zu deren vollständiger Abschaffung in Polen führen könnte. Die NSZZ Solidarność (TUAC 2010: 3) und OPZZ, die beiden größten polnischen Gewerkschaften, haben sich gegen diesen massiven Angriff auf die Arbeitnehmerrechte verwehrt. Bisher wurde der Gesetzesentwurf noch nicht verabschiedet, da er seit März 2011 im Gesetzgebungsverfahren verharret.

Ähnliches vollzieht sich auch in der Tschechischen Republik. Im Januar 2011 verschickte der Justizminister einen Gesetzesentwurf zur Abänderung des Gesellschaftsrechts an andere Ministerien sowie mehrere Gerichte, um einen breiten Konsens für die endgültige Fassung des Gesetzes zu sichern und dem initiierenden Ministerium die Behauptung zu ermöglichen, „der Vorschlag sei der Regierung ohne Konflikt vorgelegt worden“²⁰ (eigene Übersetzung). Es gibt aber einen Konflikt, zumindest auf der Gewerkschaftsseite, denn einige Änderungen betreffen die Mitbestimmungsrechte und sehen vor, diese in eine Kann-Regelung zu ändern, die der Entscheidung der Unternehmensleitung unterliegt. Zum Zeitpunkt der Erstellung des vorliegenden Berichts (Oktober 2011) war der Entwurf²¹ von der Regierung in der vom Legislativrat geänderten Fassung gebilligt worden und befand sich in der parlamentarischen Debatte. Einige nationale Experten sind der Meinung, dass die Wahrscheinlichkeit sehr hoch ist, dass dieser Gesetzesentwurf verabschiedet wird.

2.4 Einführung des monistischen Systems hat Mitbestimmungsrechte geschwächt

In einigen Ländern hat es die Änderung des nationalen Gesellschaftsrechts zur Neueinführung der monistischen Corporate-Governance-Struktur ermöglicht, dem politischen Willen zur Schwächung der Mitbestimmungsrechte Vorschub zu leisten. HU und SI bieten in dieser Hinsicht interessante Beispiele.

In Ungarn führte das geänderte Unternehmensgesetz (2006) die Möglichkeit für Aktiengesellschaften ein, sich für eine monistische Führungsstruktur zu entscheiden, d.h. mit einem einzigen Organ der Unternehmensführung. Während die Mitbestimmungsrechte in der dualistischen Struktur per Gesetz verbrieft sind, unterliegen sie jetzt einer Einigung zwischen Verwaltungsrat und Betriebsrat. Nationale Experten wie Neumann sind der Meinung, dass die Rolle der Arbeitnehmervertreter durch diese Option gemindert wird, da im „monistischen System kein rechtlicher Mindeststandard für die Arbeitnehmervertretung greift“ (Neumann 2006; eig. Übers.).

20. Siehe Webseite des Justizministeriums unter <http://obcanskyzakonik.justice.cz/cz/zakon-obchodnich-korporacich/vysledky-pripominkoveho-rizeni.html>

21. Siehe letzte verfügbare Fassung des Gesetzesentwurfs zu den Aktiengesellschaften unter: http://obcanskyzakonik.justice.cz/tinymce-storage/files/2011/Vladni%20navrh%20zakona-%20o%20obchodnich%20korporacich_2011.pdf und die dazu gehörige Erläuterung: http://obcanskyzakonik.justice.cz/tinymce-storage/files/2011/Vladni%20navrh%20zakona-%20o%20obchodnich%20korporacich_2011_DZ.pdf

In Slowenien wurde 2006 durch Änderungen im Gesellschaftsrecht die Möglichkeit für Unternehmen geschaffen, eine monistische Struktur einzuführen. Diese Änderungen wiederum waren von neuen europäischen Rechtsakten beeinflusst, vor allem die Gesetzgebung zum Statut der Europäischen Aktiengesellschaft. Im darauffolgenden Jahr wurde das Gesetz zur Beteiligung der Arbeitnehmer an der Unternehmensführung entsprechend geändert, wobei die Arbeitnehmer im Verwaltungsrat weniger Rechte zugestanden bekommen, als sie in den Aufsichtsräten hatten (Hojnik 2008). Während die Arbeitnehmer dort berechtigt sind, zwischen einem Drittel (33%) und der Hälfte (50%) des Aufsichtsrats zu benennen, steht ihnen im monistischen System ein geringerer Anteil der Sitze zu: zwischen 27% der Sitze in großen Verwaltungsräten (elf Mitglieder) und 20% in kleineren Verwaltungsräten (fünf Sitze). Darüber hinaus gilt, dass in den kleinsten Verwaltungsräten, wo nur ein Arbeitnehmervertreter als Mitglied ernannt werden kann, dieser ein geschäftsführender Direktor ist (ähnlich dem deutschen Arbeitsdirektor, der Teil des Vorstands ist) und kein „traditioneller“ Arbeitnehmervertreter. Die Überarbeitung des Gesetzes zur Beteiligung der Arbeitnehmer an der Unternehmensführung im Jahr 2007 war ursprünglich dazu gedacht, die neuen Möglichkeiten für Unternehmen, eine monistische Organstruktur zu wählen, zu berücksichtigen. Gleichzeitig bot sie aber auch die Gelegenheit, die Reichweite des Gesetzes einzuschränken, indem ein Schwellenwert für verpflichtende Mitbestimmungsrechte auf Unternehmensebene eingeführt wurde. Bis dato war die Mitbestimmung für alle Unternehmen mit einem Aufsichtsrat verpflichtend, also unabhängig von der Größe der Belegschaft. Artikel 84a des Gesetzes von 2007 legt fest, dass Mitbestimmung nicht länger auf „kleine“ Unternehmen anzuwenden ist. Dies bedeutet grob gesagt, dass entsprechend der Definition von „Kleinunternehmen“ in Art. 55 Unternehmensgesetz Mitbestimmung nicht mehr verpflichtend ist für Unternehmen mit weniger als 50 Arbeitnehmern. Dies gilt unabhängig davon, ob sich das Unternehmen für eine dualistische oder eine monistische Organstruktur entschieden hat.

Die Schwächung der Mitbestimmungsrechte infolge der Einführung monistischer Systeme im nationalen Gesellschaftsrecht erfolgt nicht systematisch, ist aber nichtsdestoweniger das Ergebnis einer politischen Entscheidung, da Gegenbeispiele bestehen. Das neu verabschiedete niederländische Gesetz, das es Unternehmen ab 2012 ermöglicht, eine monistische Struktur zu wählen²², unterläuft bisher die Mitbestimmungsrechte nicht. Die praktischen Folgen bleiben abzuwarten, aber das Recht des Betriebsrats, Mitglieder für dieses Organ vorzuschlagen, ist verbrieft und wird für die Nominierung nicht-geschäftsführender Direktoren gelten.

22. Wet van 6 juni 2011 tot wijziging van boek 2 van het Burgerlijk Wetboek in verband met de aanpassing van regels over bestuur en toezicht in naamloze en besloten vennootschappen, http://www.eerstekamer.nl/behandeling/20110614/publicatie_wet_3/f=/viqscqohzwh.pdf

2.5 Seltene Forderungen politischer Akteure zur Stärkung dieser Rechte

Die Beschreibung der jüngsten Trends zeigt, wie abhängig die Mitbestimmung von den politischen Umständen ist. Es ist vielleicht nicht überraschend, dass die konservativen politischen Parteien eher dazu neigen, sich der Einführung oder Erweiterung nationaler Mitbestimmungsrechte zu widersetzen. Die linken Parteien hingegen machen sich eher dafür stark, Mechanismen zur Beteiligung der Arbeitnehmer an den Entscheidungsprozessen auf höchster Unternehmensebene zu fördern. Im politischen Parteiprogramm der französischen Parti Socialiste beispielsweise finden sich regelmäßig Vorschläge zur Erweiterung der Mitbestimmung in Frankreich.

Daher ist es vermutlich nicht überraschend, dass unseres Wissens Vorschläge politischer Parteien zur Stärkung der Mitbestimmungsrechte ausschließlich aus dem linken Lager kamen. In Deutschland unterbreiteten 2010 zwei Fraktionen, die SPD (im Juni 2010) und Die Linke (im April 2010), Vorschläge für die Erweiterung der Mitbestimmung und forderten die Bundesregierung auf, einen Gesetzesentwurf auf dieser Grundlage zu erarbeiten.²³ Der Vorschlag der SPD²⁴, der größtenteils auf Vorschlägen des DGB basierte, enthält die folgenden Punkte:

- Unternehmen, die in Deutschland unter einer ausländischen Rechtsform agieren, sollen den gleichen Mitbestimmungsvorschriften wie inländische Unternehmen unterliegen.
- Das deutsche Gesetz soll eine Liste wichtiger Entscheidungen aufnehmen, die die Zustimmung des Aufsichtsrats erfordern, wie Beschlüsse über Standortschließungen, Verlagerungen und Veräußerungen. Darüber hinaus soll eine qualifizierte Mehrheit von einem Drittel des Aufsichtsrats berechtigt sein, diesen Transaktionskatalog zu erweitern.
- Einige der Rechtsvorschriften zur Mitbestimmung, die für den Eisen-, Stahl- und Kohlesektor gelten, sollen für alle Unternehmen greifen, die der Mitbestimmung unterliegen. Die Stimme des Vorsitzenden würde bei Stimmgleichheit nicht mehr entscheidend sein und stattdessen ein zusätzlicher Sitz im Aufsichtsrat einer neutralen Person vorbehalten sein.
- Die Schwellenwerte sollen sowohl für die paritätische Mitbestimmung (von derzeit 2.000 auf 1.000 Beschäftigte) als auch für die Drittelbeteiligung (von 500 auf 250 Beschäftigte) gesenkt werden.

Die Linke²⁵ fordert, dass die Rechtsvorschriften zur Drittelbeteiligung und paritätischen Mitbestimmung für alle Unternehmen gelten, die unter einer ausländischen Rechtsform eingetragen sind, deren Hauptsitz aber in

23. Siehe „Opposition will Arbeitnehmerbank stärken“, in Mitbestimmung Nr. 06/2011, Seite 7

24. Vorschlag der SPD „Demokratische Teilhabe von Belegschaften und ihren Vertretern an unternehmerischen Entscheidungen stärken“, Deutscher Bundestag Drucksache 17/2122, <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/021/1702122.pdf>

25. Vorschlag Die Linke „Unternehmensmitbestimmung lückenlos garantieren“, Deutscher Bundestag Drucksache 17/1413, <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/014/1701413.pdf>

Deutschland ist. Auf ihrer Webseite geht Die Linke sogar noch weiter und fordert dort die Anwendung der paritätischen Mitbestimmung auf alle Aktiengesellschaften und GmbHs mit mehr als 100 Beschäftigten.²⁶

Am 9. Mai 2011 fand im Bundestagsausschuss für Arbeit und Soziales eine öffentliche Anhörung statt, um die Forderungen von SPD und Die Linke zu untersuchen. Anlässlich dieser Anhörung brachten wichtige Akteure der Arbeitsbeziehungen wie der DGB und die Arbeitgeberverbände BDA und BDI ihre Ansichten zum Ausdruck.²⁷ Der DGB unterstützte die Vorschläge beider Fraktionen. Da sowohl BDA als auch BDI regelmäßig ihren Widerstand gegen die Mitbestimmung formuliert haben, ist es nicht überraschend, dass beide die Vorschläge mit dem Argument ablehnten, sie „würden die Isolierung des deutschen Mitbestimmungssystems in Europa vertiefen“ (BDA 2011: 7) und der europäischen Gesetzgebung, der deutschen Verfassung sowie den Urteilen des deutschen Bundesverfassungsgerichts widersprechen. Was die Frage eines gesetzlich geregelten Katalogs von Themen betrifft, die der Billigung des Aufsichtsrats unterliegen, behaupteten BDA und BDI, dass eine solche Maßnahme nicht allen unterschiedlichen unternehmensspezifischen Situationen entsprechen würde und die Frage bereits im Transparenz- und Publizitätsgesetz von 2002 geregelt worden sei. Anstelle einer Absenkung der Schwellenwerte unterbreiteten BDA und BDI einen Gegenvorschlag, der darin besteht, die geltenden gesetzlichen Vorschriften zur Mitbestimmung durch Lösungen zu ersetzen, die im Einzelfall verhandelt werden, und bezogen sich damit auf ihren Vorschlag von 2004 für eine Reform der Mitbestimmung (BDA und BDI 2004). Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts (Oktober 2011) gab es noch keine Folgemaßnahmen zu dieser öffentlichen Anhörung.

2.6 Gewerkschaftsforderungen nach stärkeren Mitbestimmungsrechten

Während die Gewerkschaften in einigen Ländern, wo die Mitbestimmungsrechte bedroht waren, wie in Irland und Malta, geschwiegen haben, scheinen sie in anderen Ländern wie Norwegen, Luxemburg, Frankreich, Deutschland und den Niederlanden aktiver gewesen zu sein. In diesen Ländern haben verschiedene Gewerkschaften jüngst und/oder erneut Forderungen nach einer Stärkung der Mitbestimmungsrechte erhoben.

Im März 2007 schickte der norwegische Gewerkschaftsbund LO ein Schreiben an das Arbeitsministerium und forderte darin eine Erweiterung der Mitbestimmungsrechte und die Absenkung der bestehenden Mindest-

26. Siehe <http://www.die-linke.de/index.php?id=5853>

27. Eine umfassende Übersicht der Debatten in den Sitzungen der Ausschüsse einschließlich der Eingaben von Sachverständigen ist erhältlich unter: Deutscher Bundestag Ausschussdruck-sache 17(11)501, http://www.bundestag.de/bundestag/ausschuesse17/a11/anhoerungen/Archiv/17_11_501.pdf

schwellenwerte von 30 auf 10 Beschäftigte. Auf diesen neuen Impuls folgte die Einrichtung eines Ausschusses unter Federführung des Arbeitsministeriums, an dem Vertreter der Gewerkschaften und Arbeitnehmerverbände sowie unabhängige Wissenschaftler beteiligt sind. Der Ausschuss diskutiert auf Grundlage eines Grünbuchs (Arbeitsdepartement 2010) den Vorschlag von LO sowie fünf weitere Punkte:

1. Absenkung des Schwellenwertes einer 50-prozentigen Unterstützung des ursprünglichen Antrags, der eine Urabstimmung der Beschäftigten erfordert
2. Erhöhung der Wahrscheinlichkeit einer Umsetzung der Mitbestimmungsrechte, indem die Arbeitgeber verpflichtet werden, die Bereitschaft der Arbeitnehmer abzufragen, diese Rechte auszuüben
3. Vereinheitlichung der Anzahl der Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat, ungeachtet der Größe des Unternehmens
4. Vereinfachung der Verfahren zur Einrichtung der Mitbestimmung auf Konzernebene (sie muss derzeit von einem öffentlichen Ausschuss gebilligt werden) durch Gestattung freiwilliger Lösungen
5. Untersuchung der Möglichkeiten zur Einrichtung der Mitbestimmung in „nicht-traditionellen“ Konzernstrukturen (Franchise, Subunternehmer etc.).

Im August 2011 gab das Arbeitsministerium ein Weißbuch (Det Kongelige Arbejdsdepartement 2011) heraus, das die Arbeit des Ausschusses aufgreift. Von den sechs erörterten Punkten behandelte das Weißbuch lediglich die Punkte 2 und 4 und verwarf die Frage zur Absenkung der Mindestschwellenwerte.

Während die Forderung von LO also letztlich keinen Eingang in die endgültige Fassung des Weißbuchs fand, wurden die Forderungen der deutschen Gewerkschaften von einigen politischen Parteien unterstützt, wie oben erläutert. Der DGB²⁸ fordert ebenfalls eine Erweiterung der Mitbestimmungsrechte durch die Absenkung der Mindestschwellen für die paritätische Mitbestimmung. Seine Forderungen gehen stärker in Richtung einer Bekämpfung der bestehenden Wege, Mitbestimmungsrechte zu unterlaufen, z.B. durch die Forderung, dass die Rechtsvorschriften zur Mitbestimmung auch für die Unternehmen gelten, die in Deutschland agieren, aber mit einer ausländischen Rechtsform eingetragen sind (siehe unten).

Folgende Forderungen der luxemburgischen, französischen und niederländischen Gewerkschaften wurden jedoch noch nicht als politische Forderungen aufgegriffen und den gesetzgebenden Institutionen unterbreitet.

28. Zum offiziellen Standpunkt des DGB zur Mitbestimmung siehe den Bericht zum 19. Kongress des DGB von Mai 2010, Punkt J „Mitbestimmung“, verfügbar unter: <http://www.dgb.de/uberuns/dgb-heute/bundeskongress/19-obk/++co++3d349ab2-5847-11df-7067-00188b4dc422>

Der LCGB forderte 2010 in Luxemburg (LCGB 2010: 7) eine Erweiterung der Mitbestimmungsrechte: Senkung der bestehenden Mindestschwellen (von 1.000 auf 200 Beschäftigte), eine Ausdehnung des Geltungsbereichs des Gesetzes auf alle Unternehmen, ungeachtet ihres Rechtsstatus, Einbeziehung aller Unternehmen, in denen der Staat als Anteilseigner beteiligt ist (das geltende Gesetz bezieht sich nur auf die staatlichen Unternehmen, in denen der Staat mindestens 25% des Kapitals hält) und eine Verallgemeinerung des Rechts jeder repräsentativen Gewerkschaft, einen Arbeitnehmervertreter im Verwaltungs-/Aufsichtsrat direkt zu benennen, wie es in der Metallindustrie bereits üblich ist.

In Frankreich gehören die meisten Arbeitnehmervertreter in Verwaltungs- und Aufsichtsräten (78% laut Conchon 2009: 111) den folgenden drei Gewerkschaften an: CFDT, CGT und CFE-CGC. Die beiden letztgenannten sind sehr aktiv, nicht nur bei der Koordinierung ihrer Arbeitnehmervertreter (z.B. der „Cercle des administrateurs salariés CFE-CGC“ und „Groupe de travail des administrateurs salariés CGT“), sondern auch mit ihrer Forderung nach einer Verallgemeinerung der Mitbestimmung, die sich bisher auf die staatlichen und privatisierten Unternehmen beschränkt (CFE-CGC 2010: 3, CGT 2009:13).

Der CNV (Verband der niederländischen christlichen Gewerkschaften) forderte 2007 eine Erweiterung der Mitbestimmung und das Recht für die Arbeitnehmer, die Hälfte des Aufsichtsrats zu benennen. Der CNV richtete seine Forderung an den Sozial- und Wirtschaftsrat und ersuchte diesen ohne Erfolg, diese Empfehlung der niederländischen Regierung vorzulegen (European Employment Review 2007).

Es ist jedoch zweifelhaft, ob diese Forderungen in der näheren Zukunft umgesetzt werden, denn wie bereits erläutert wurde, hängen die Mitbestimmungsrechte in hohem Maß vom politischen Klima ab.

2.7 Ausweitung der Mitbestimmungsrechte auf Arbeitnehmer in ausländischen Tochterunternehmen

Das in mehreren Ländern, vor allem Deutschland, in jüngster Zeit am heftigsten diskutierte Thema ist die Frage, ob die Beschäftigten an ausländischen Standorten und/oder Tochtergesellschaften auch in den Genuss der inländischen Mitbestimmungsrechte kommen sollten.

Dänemark hat in dieser Hinsicht eine Vorreiterrolle. Im Herbst 2006 hat der dänische Minister für Wirtschaft und Handel eine Initiative gestartet, das nationale Gesellschaftsrecht im Hinblick auf die europäische Strategie der „besseren Regulierung“ zu überprüfen, die das Regelwerk vereinfachen und den Verwaltungsaufwand für die Unternehmen verringern soll (Knudsen 2008). Dieser Prozess führte im Sommer 2010 zum Inkrafttreten des neuen dänischen Unternehmensgesetzes. Der größte dadurch eingeführte Unterschied in Bezug auf die Mitbestimmung ist die Möglichkeit für die Beschäftigten

ausländischer Tochtergesellschaften, an den Wahlen der Arbeitnehmervertreter auf Konzernebene teilzunehmen und sich selbst als Kandidat aufstellen zu lassen (Art. 141, §3). Dieses Recht wird jedoch nicht automatisch gewährt und hängt von der Entscheidung der Jahreshauptversammlung ab. Wenn die Aktionäre einen entsprechenden Beschluss fassen, können die Beschäftigten einer oder mehrerer ausländischer Tochterunternehmen mindestens einen Vertreter wählen. Wenn diese Beschäftigten mehr als 10% der wahlberechtigten Gesamtbelegschaft ausmachen, dürfen sie sogar zwei Vertreter wählen.

In Dänemark wurde dieses Merkmal der Mitbestimmung gerade eingeführt, aber in Norwegen und Schweden es gilt bereits. In diesen beiden Ländern ist das Recht der Arbeitnehmer in ausländischen Tochtergesellschaften auf Vertretung in den Organen der norwegischen oder schwedischen Mutter jedoch nicht in eigenen Rechtsvorschriften verankert, sondern ergibt sich durch die Auslegung der rechtlichen Definition einer „Unternehmensgruppe“. Tochtergesellschaften können ungeachtet ihres Standorts in die Mitbestimmung auf Konzernebene einbezogen werden, sofern sie mit der Muttergesellschaft durch die Eigentumsverhältnisse oder eine gemeinsame Unternehmensleitung verbunden sind (Art. 6-5 und Art. 6-35 der entsprechenden norwegischen Gesetze zu GmbHs und Aktiengesellschaften).²⁹ Wie bereits erwähnt, finden die Mitbestimmungsrechte in Norwegen und Schweden nicht automatisch Anwendung auf ein Unternehmen, sondern müssen erst durch einen Antrag der Gewerkschaften (in SE) oder der Beschäftigten (in NO) eingefordert werden. Gleiches gilt bei der Vertretung der „ausländischen“ Beschäftigten in den Unternehmensorganen. In Norwegen ist ein bestimmtes Verfahren für die Umsetzung der Mitbestimmung auf Konzernebene zu befolgen und die Forderung auf Vertretung der Beschäftigten ausländischer Tochtergesellschaften muss im Antrag aufgenommen werden, der einem nationalen „Rat für Wirtschaftsdemokratie“ (Bedriftsdemokratinemda³⁰) zur Billigung³¹ vorgelegt werden muss.

Vor diesem Hintergrund werden auch in Deutschland zunehmend Diskussionen geführt, die bereits durch die wissenschaftlichen Mitglieder der Biedenkopf-Kommission 2006 entfacht worden waren. „Es wird daher eine rechtliche Option empfohlen, die Vereinbarungen ermöglicht, auf deren Grundlage die Beschäftigten von Unternehmen außerhalb Deutschlands und in Tochtergesellschaften von Konzernen bei der Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat berücksichtigt werden können“ (Biedenkopf *et al.* 2007: 25; eig. Übers.). Auch wenn sich die deutschen Gewerkschaften (und die Arbeitgeberverbände) weigerten, den Abschlussbericht der Biedenkopf-Kommission

29. Siehe zum Beispiel die Auslegungen bei Gerichtsverfahren in Norwegen unter Punkt 18.4 der folgenden Webseite (in norwegischer Sprache): http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/kampanjer/bedriftsdemokratinemnda/nemdas-praksis.html?id=447138#_Toc239472125.

30. Bedriftsdemokratinemda ist ein gemeinsamer Sozialpartnerratsausschuss unter Leitung des Arbeitsministeriums.

31. Ein solcher Antrag wird entweder von einer Mehrheit der Beschäftigten oder Gewerkschaften gestellt, die mindestens 2/3 der Belegschaft vertreten.

zu unterzeichnen, haben sie diese Empfehlung, wie oben erläutert, mit dem Argument unterstützt, dass Beschäftigte an ausländischen Standorten sich nicht an den Wahlen des Aufsichtsrats beteiligen und sich nicht dafür aufstellen lassen können, obwohl dieses Organ Entscheidungen treffen kann, die sich auf sie auswirken.

Tatsächlich sind sich alle deutschen an der Mitbestimmung beteiligten Akteure einig, dass es erforderlich ist, den jetzigen Rahmen anzupassen, um es den Beschäftigten ausländischer Standorte zu ermöglichen, am System der Mitbestimmung teilzuhaben. Die Debatte dreht sich damit also nicht um die notwendige Anpassung als solches, sondern wirft vielmehr die Frage auf, wie diese Veränderung umgesetzt werden soll. Dieser Punkt ist sehr heikel, da er indirekt die Auseinandersetzung über eine Deregulierung der Mitbestimmung neu entfacht hat: weg von einem starren Gesetz und hin zu einem „flexiblen“ Ansatz der Selbstregulierung. Befürworter des letztgenannten Ansatzes führen das Argument der „Diskriminierung“ ins Feld, nachdem „der Ausschluss der Beschäftigten ausländischer Töchter von diesen Rechten [...] als ungerechtfertigte Diskriminierung nach dem EU-Vertrag erachtet werden könnte“ (Antunes *et al.* 2011: 53; eig. Übers.; BDA 2011: 7). Sie nutzen dieses Argument für ihre Forderung nach einem Übergang von einem Rechtsrahmen, der auf verbindlichen Gesetzen fußt, zu einer verhandelten Lösung auf Ebene des einzelnen Unternehmens, dem Beispiel der EU-Richtlinie zur Beteiligung der Arbeitnehmer in der Europäischen Aktiengesellschaft folgend (BDA und BDI 2004, Antunes *et al.* 2011 *ibid.*). Die Unterstützer des deutschen Mitbestimmungsmodells argumentieren auf der anderen Seite, dass die Territorialität des nationalen Rechts nicht im Widerspruch zur europäischen Gesetzgebung steht. Sie schlagen eine Weiterentwicklung der deutschen Gesetze vor, bei der das besondere Merkmal der ausländischen Belegschaften berücksichtigt werden sollte, ohne dass dies zu einer vollständigen Reform des Mitbestimmungssystems führt (siehe Interview mit einem Vorstandsmitglied des DGB in Latzel 2011).

Teil II

Unternehmensmitbestimmung auf europäischer Ebene

Eine Bestandsaufnahme der wichtigsten Trends, die sich derzeit auf nationaler Ebene abzeichnen, ist ohne Zweifel eine absolute Vorbedingung für die Bewertung möglicher Entwicklungen im Bereich der Mitbestimmung. Dies reicht jedoch nicht aus, um sich ein vollständiges Bild der Situation zu machen, da das Verständnis der nationalen Entwicklungen in den europäischen Ländern nicht länger von den entsprechenden Ereignissen auf europäischer Ebene entkoppelt werden kann. Die Auswirkungen des europäischen Gesellschaftsrechts können nicht ignoriert werden, vor allem im Hinblick auf dessen zunehmende Bedeutung im Laufe des letzten Jahrzehnts (12 Richtlinien und eine Verordnung wurden seit 2000 verabschiedet gegenüber acht Richtlinien und einer Verordnung in den 40 Jahren davor³²). Von diesem Phänomen ist auch die Mitbestimmung nicht ausgenommen, da die europäischen Rechtsvorschriften, die sie berühren (auch wenn es derzeit nur wenige sind), im Bereich des EU-Gesellschaftsrechts verankert sind (Conchon 2011a).

Die Richtlinie 2001/86/EG zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Aktiengesellschaft (einem wichtigen Element des EU-Gesellschaftsrechts) hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer zum Beispiel erkennt die Mitbestimmung erstmals als wesentliches Merkmal der Wirtschaftsdemokratie an. Die Anerkennung dessen, was der europäische Gesetzgeber im Englischen „participation“ nennt, zielt auf eine Institutionalisierung der Definition wie folgt ab:

„Mitbestimmung“ [bezeichnet] die Einflussnahme des Organs zur Vertretung der Arbeitnehmer und/oder der Arbeitnehmervertreter auf die Angelegenheiten einer Gesellschaft durch:

- die Wahrnehmung des Rechts, einen Teil der Mitglieder des Aufsichts- oder des Verwaltungsorgans der Gesellschaft zu wählen oder zu bestellen, oder
- die Wahrnehmung des Rechts, die Bestellung eines Teils der oder aller Mitglieder des Aufsichts- oder der Verwaltungsrats der Gesellschaft zu empfehlen und/oder abzulehnen“ (Art. 2, §k).

32. Ein umfangreicher Überblick über die Entwicklungen im europäischen Gesellschaftsrecht ist auf der Webseite der GD Binnenmarkt zu finden: http://ec.europa.eu/internal_market/company/official/index_en.htm.

Diese Anerkennung und die entsprechenden in der Richtlinie enthaltenen Bestimmungen zur Mitbestimmung waren einer der Hauptgründe für den besonders langwierigen Prozess, der nach einer 30 Jahre dauernden schwierigen Debatte vor zehn Jahren schließlich zur endgültigen Verabschiedung des Statuts der *Societas Europaea*³³ [nachfolgend SE] führte. Seither wurden weitere europäische Rechtsvorschriften in Kraft gesetzt, die sich mit der Frage der Mitbestimmung befassen, und weitere stehen noch aus, die allesamt mögliche Auswirkungen auf die bestehenden nationalen Mitbestimmungsrechte haben. Im zweiten Teil betrachtet dieser Bericht daher die aktuelle Situation und Mitbestimmungstrends auf europäischer Ebene und berücksichtigt dabei eine zentrale Frage: Sind die Auswirkungen der europäischen Gesetzgebung im Vergleich zum geltenden nationalen Recht für die Mitbestimmung eine Herausforderung oder eine Chance (Van het Kaar 2009, 2011)?

1. Die aktuelle Situation: Konkrete Entwicklungen dank des EU-Gesellschaftsrechts, aber gemischte Bilanz

Bevor sich dieser Bericht detailliert der Rolle und Bedeutung zuwendet, die der Mitbestimmung im europäischen Gesellschaftsrecht beigemessen wird, ist es erwähnenswert, dass die Mitbestimmung als europäisches Grundrecht anerkannt ist. Die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer von 1989 erkennt an, dass die Beteiligung im Sinne der Mitbestimmung neben den Mechanismen zur Unterrichtung und Anhörung zu den Grundrechten gehört: „Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer müssen in geeigneter Weise, unter Berücksichtigung der in den verschiedenen Mitgliedstaaten herrschenden Gepflogenheiten, weiterentwickelt werden. Dies gilt insbesondere für Unternehmen und Unternehmensgruppen mit Betriebsstätten bzw. Unternehmen in mehreren Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft“ (Art. 17). Auch wenn dieser Verweis auf die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union von 2002³⁴ aus unbekanntem Grund verschwand (Schömann 2011: 244), bleibt die Mitbestimmung dennoch ein Grundrecht, wie der fünfte Erwägungsgrund des neuen Vertrags über die Europäische Union bekräftigt: „in Bestätigung der Bedeutung, die sie [die Mitgliedstaaten] den sozialen Grundrechten beimessen, wie sie in der am 18. Oktober 1961 in Turin unterzeichneten Europäischen Sozialcharta und in der Unionscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer von 1989 festgelegt sind“. Darüber hinaus besagt der Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union eindeutig: „Zur Verwirklichung der Ziele des Artikels 151 unterstützt und

33. Für einen umfangreichen Überblick über das Gesetzgebungsverfahren zur Verabschiedung des SE-Statuts siehe Stollt (2006), Rehfeldt (2009), Dionisopoulou (2009) oder Schwimbersky und Gold (2009).

34. Mit der Verabschiedung des Vertrags von Lissabon 2009 wurde die Charta der Grundrechte der Europäischen Union rechtsverbindlich (Art. 6 EUV).

ergänzt die Union die Tätigkeit der Mitgliedstaaten auf folgenden Gebieten: [...] Vertretung und kollektive Wahrnehmung der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen, einschließlich der Mitbestimmung“ (Art. 153, §f AEUV).

1.1 Mitbestimmungsrecht in mehreren europäischen Rechtsakten verankert

Die Europäische Kommission veröffentlichte 1972 ihren Vorschlag für die fünfte gesellschaftsrechtliche Richtlinie zur Struktur von Aktiengesellschaften und den Befugnissen und Verpflichtungen ihrer Organe (Europäische Kommission 1972). Diese Richtlinie sollte das deutsche Mitbestimmungsmodell umsetzen, d.h. eine dualistische Struktur der Unternehmensführung mit einer verpflichtenden Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer. Es konnte jedoch keine politische Einigung erzielt werden und die Europäische Kommission musste ihre Bemühungen fast 30 Jahre nach Vorlage des ersten Vorschlags einstellen³⁵ (Europäische Kommission 2001). Obwohl es auch hier 30 Jahre lebhafter Debatte erforderte, bevor dieser Rechtsakt verabschiedet werden konnte, wurde das SE-Statut 2001³⁶ rechtlich verankert und ebnete damit den Weg für andere Teile des Gesellschaftsrechts, die sich heute mit der Frage der Mitbestimmung beschäftigen: 2003 kam das Statut der europäischen Genossenschaft (besser bekannt unter dem Begriff SCE-Statut)³⁷ und die Richtlinie 2005/56/EG über die Verschmelzung von Kapitalgesellschaften aus verschiedenen Mitgliedstaaten. Die erstgenannte soll hier nicht erörtert werden – aus den in der Einführung genannten Gründen und weil diese Rechtsform in der europäischen Landschaft derzeit nur von geringer Bedeutung ist, da nur wenige Genossenschaften dieses Statut angenommen haben.³⁸

Das Grundprinzip der SE-Richtlinie ist, dass Verhandlungen der unterschiedlichen Modalitäten der Arbeitnehmerbeteiligung (Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung, sofern einschlägig) eine absolute Vorbedingung für die Eintragung der neuen SE sind. Wie bei den Europäischen Betriebsräten muss ein besonderes Verhandlungsgremium [BVG] eingerichtet werden, um die entsprechenden Verhandlungen aufzunehmen, die zwischen sechs Monaten und einem Jahr dauern können. Kann das BVG eine Einigung mit der Unternehmensleitung erzielen, können beide Seiten frei über deren Inhalt entscheiden. Damit eine solch offene Vereinbarung bestehende nationale Mitbestimmungsrechte nicht zu einfach mindern oder gar aufheben kann, ist in

35. Ein kurzer Überblick über die Etappen des unvollendeten Gesetzgebungsverfahrens zur fünften Richtlinie ist bei Conchon zu finden (2011a: 28).

36. Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 vom 8. Oktober 2001 über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE) und Richtlinie 2001/86/EG vom 8. Oktober 2001 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer

37. Verordnung (EG) 1435/2003 über das Statut der Europäischen Genossenschaft und Richtlinie 2003/72/EG zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Genossenschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer

38. Mit Stand von Mai 2010 sind nur 17 bestehende SCE bekannt (Cooperatives Europe *et al.* 2010).

Situationen, wo Mitbestimmungsrechte vorher mindestens für 25% der Beschäftigten galten (im Falle der Gründung in Form einer Fusion³⁹⁾ bzw. 50% (bei Bildung einer Holding oder gemeinsamer Tochtergesellschaften), eine qualifizierte Zwei-Drittel-Mehrheit der BVG-Mitglieder notwendig. Wird die SE durch Umwandlung gebildet, kann das BVG die bestehenden Rechte nicht beschneiden. Wenn das BVG und die Unternehmensleitung sich darauf verständigen oder sich die beiden Parteien nicht innerhalb des vorgeschriebenen Zeitrahmens einigen können, greift die Auffangregelung im Anhang zur Richtlinie.⁴⁰

Was die Mitbestimmung betrifft, verfügt die Auffangregelung, dass bei Bildung einer SE durch Umwandlung einer bestehenden Gesellschaft die zuvor geltenden Mitbestimmungsrechte, sofern vorhanden, weiter Anwendung finden. In allen anderen Fällen bleibt das zuvor geltende höchste Mitbestimmungsniveau⁴¹ erhalten (sofern sie für mindestens 25% der Beschäftigten der SE galten, wenn das Unternehmen durch eine Fusion entsteht, oder mindestens 50% der Beschäftigten der SE bei Bildung einer Holding oder gemeinsamer Tochtergesellschaften). Im Grundsatz kann festgehalten werden, dass die Modalitäten für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer immer in der Vereinbarung aufgenommen oder durch Anwendung der Auffangregelungen umgesetzt werden müssen, während die Mitbestimmung dem so genannten „Vorher-Nachher-Prinzip“ unterliegt, d.h. wenn vorher Mitbestimmungsrechte bestanden, so sind diese zu erhalten. Im Umkehrschluss gilt, dass wenn vor Eintragung der SE keine der beteiligten Gesellschaften der Mitbestimmung unterlag, auch nach der offiziellen Bildung der SE keine Mitbestimmungsrechte greifen.

Bei der Richtlinie über die Verschmelzung von Kapitalgesellschaften aus unterschiedlichen Mitgliedstaaten bietet sich ein etwas anderes Bild. Was die Mitbestimmungsrechte betrifft, gilt der Grundsatz, dass auf die aus der grenzüberschreitenden Verschmelzung hervorgehende Gesellschaft die Regelung für die Arbeitnehmermitbestimmung Anwendung findet, die in dem Mitgliedstaat gilt, in dem diese Gesellschaft ihren Sitz hat (Art. 16, §1). Um jedoch die Versuchung für die Unternehmen zu mindern, ihren Sitz in einem Mitgliedstaat einzutragen, wo die Mitbestimmungsrechte im Vergleich zu ihrer vorherigen Situation schwächer sind oder gar nicht existieren („Regime Shopping“), sieht die Richtlinie einige Sicherungsmechanismen vor, die auf den ersten Blick an die SE-Richtlinie erinnern. Geringfügige Unterschiede

39. Eine SE kann wie folgt gebildet werden: durch Verschmelzung von Unternehmen, die in mindestens zwei unterschiedlichen Ländern des EWR ansässig sind; durch Bildung einer grenzüberschreitenden Holding; durch Bildung einer Tochtergesellschaft durch zwei oder mehr Unternehmen; durch Umwandlung einer bestehenden Kapitalgesellschaft, die seit mindestens zwei Jahren in mindestens einem weiteren Land eine Tochtergesellschaft hat.

40. Ein drittes mögliches Verhandlungsergebnis ist, dass das BVG beschließt, keine Verhandlungen aufzunehmen oder diese zu beenden. In diesem Fall gelten die nationalen Bestimmungen zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer sowie die Richtlinie über die Europäischen Betriebsräte. Dieses Ergebnis ist jedoch bei der Bildung einer SE durch Umwandlung einer bestehenden Gesellschaft nicht möglich.

41. In der SE-Richtlinie entspricht dies dem höchsten Anteil an Vertretern der Arbeitnehmerseite im Verwaltungs-/Aufsichtsrat, der vor Eintragung der SE galt.

zwischen den Mitbestimmungsvorschriften der beiden Richtlinien haben einige Experten und Beobachter dazu veranlasst, von einer Beschneidung der Rechte in der Verschmelzungsrichtlinie gegenüber der SE-Richtlinie zu sprechen (Cremers and Wolters 2011: 8; Van het Kaar 2011: 196):

- Die Auffangregelung zur Mitbestimmung (die eine Kopie der SE-Richtlinie ist) gilt, sofern 33% (gegenüber 25% in der SE-Richtlinie) der Beschäftigten einer oder mehrerer der an der Verschmelzung beteiligten Unternehmen vorher Mitbestimmungsrechte genossen (Art. 16, §3, (e)),
- Es wurde ein Schwellenwert von 500 Beschäftigten als Ausgangspunkt für die Aufnahme von Verhandlungen über die Mitbestimmung eingeführt⁴² (die SE-Richtlinie sieht keinen Schwellenwert vor) (Art. 16, §2),
- Unternehmen, die eine monistische Struktur der Unternehmensführung haben, können den prozentualen Anteil der Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat auf 1/3 der Sitze beschränken (die SE-Richtlinie sieht keine solche Beschränkung vor) (Art. 16, §4, (c)),
- Die Jahreshauptversammlung der Aktionäre kann beschließen, die Verhandlungen über die Mitbestimmung zu „überspringen“, indem direkt die Auffangregelungen im Anhang der SE-Richtlinie angewendet werden (Art. 16, §4, (a)).

Soweit uns bekannt ist, hat bisher noch keine empirische Studie die Anwendung der Richtlinie zur grenzüberschreitenden Verschmelzung von Kapitalgesellschaften untersucht. Bei der SE-Richtlinie ist hingegen auch dank der European Company (SE) Database [ECDB] des ETUI (<http://ecdb.worker-participation.eu/>) eine umfassende Bewertung möglich. Im September 2011 waren laut ECDB 909 SEs registriert, von denen 189 als „normale“ SEs beschrieben werden⁴³, d.h. sie haben sowohl Geschäftsaktivitäten als auch mehr als fünf Beschäftigte (Kelemen 2011). Die Tschechische Republik ist das Land, das mit Abstand die meisten eingetragenen SEs verzeichnet (509 SEs), auch wenn nur 33 von ihnen als „normale“ Gesellschaften gelten. In Deutschland sind 175 SEs eingetragen, von denen 89 „normale“ SEs sind. Dann folgt eine Gruppe von Ländern, die zwischen 20 und 40 SEs haben (FR, NL, SK, UK), eine weitere mit 6 bis 20 SEs (AT, BE, CY, IE, LV, LU, SE) und eine letzte Gruppe von Ländern mit einer bis fünf eingetragenen SEs (DK, LT, NO, PL, PT, ES, EE, HU, LI). In sieben Ländern gibt es keine eingetragenen SEs (BG, FI, GR, IT, MT, RO, SI).

42. Verhandlungen zur Unternehmensmitbestimmung werden demnach eröffnet, wenn mindestens 500 Beschäftigte eines der fusionierenden Unternehmen höhere Mitbestimmungsrechte genossen als in dem Land, in dem das aus der Fusion hervorgehende Unternehmen registriert sein wird.

43. In der SE-Datenbank des ETUI (ECDB) wird zwischen vier Kategorien von Europäischen Aktiengesellschaften unterschieden: „normal“, „leer“, „Vorratsgesellschaft“ und „UFO“. Eine „leere“ SE hat Geschäftsaktivitäten, aber keine Mitarbeiter. Eine „Vorrats-SE“ hat weder Geschäftsaktivitäten noch Mitarbeiter und gilt daher als „schlafende“ SE, die zu einem späteren Zeitpunkt aktiviert werden kann. Die Kategorie „UFO“ schließlich bezieht sich auf die SEs, für die weder Informationen zu den Geschäftsaktivitäten noch zur Anzahl der Mitarbeiter vorliegen. Kleinst-SEs (mit maximal fünf Beschäftigten) werden der letzten Kategorie zugerechnet.

Von den 189 „normalen“ SEs gewähren 76 ihren Beschäftigten das Recht auf Unterrichtung und Anhörung und 38 Mitbestimmungsrechte⁴⁴ (Quelle: ECDB, Stand Oktober 2011). Das ergibt 118 Arbeitnehmervertreter aus elf verschiedenen Ländern, die im Aufsichts- bzw. Verwaltungsrat einer SE⁴⁵ sitzen. Die meisten von ihnen sind Deutsche (87 Arbeitnehmervertreter), gefolgt von Österreichern (6), Briten (6), Franzosen (6), Niederländern (5) und Polen (4)⁴⁶.

1.2 Theoretisch bietet der SE-Rechtsrahmen einen indirekten Weg, Mitbestimmungsrechte zu umgehen

Auf der Grundlage einer umfassenden juristischen Analyse sind einige Wissenschaftler zusammen mit der Kenntnis bestimmter Fallstudien zu dem Schluss gekommen, dass der SE-Rechtsrahmen in seiner jetzigen Form nicht dazu beiträgt, bestehende Mitbestimmungsrechte zu bewahren und Unternehmen sogar die Möglichkeit bietet, das innerstaatliche Recht im Bereich der Mitbestimmung zu umgehen (Kluge und Stollt 2011, Keller und Werner 2010). Es hat den Anschein, dass das Statut der SE genutzt werden könnte, um drei mögliche Unterwanderungsstrategien zu verfolgen:⁴⁷ die Umgehung der Mitbestimmung, das „Einfrieren“ der Mitbestimmung oder eine Senkung der Anzahl der Sitze, die der Arbeitnehmerseite im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat zugesprochen werden, insbesondere wenn diese von externen Gewerkschaftern bekleidet werden.

Was die erste Strategie zur Umgehung der Mitbestimmungsrechte betrifft, lautet die Erklärung wie folgt: Nach dem „Vorher-Nachher-Prinzip“ muss ein Unternehmen, das die Mitbestimmungsrechte nicht umgesetzt hat, da es nicht in den rechtlichen Geltungsbereich fällt, seinen Beschäftigten nicht das Recht auf Vertretung im Verwaltungs- bzw. Aufsichtsrat gewähren. Da in mehreren Ländern die Umsetzung der Mitbestimmungsrechte von der Belegschaftsstärke abhängt, können sich Unternehmen für das SE-Statut entscheiden, bevor sie die innerstaatliche Schwellenwerte erreichen, die ansonsten zur Einführung der Arbeitnehmervertretung im Verwaltungs- bzw. Aufsichtsrat führen würde. In der Tschechischen Republik ist die Mindestschwelle für die Umsetzung der Mitbestimmungsrechte vergleichsweise niedrig (50 Mitarbeiter). Diese Umgehungsstrategie könnte eine der Erklärungen sein (bei fehlender Datenlage), warum in diesem Land so viele SEs eingetragen sind. Ein weiteres Beispiel ist das der deutschen Unternehmen, die sich möglicherweise kurz vor Erreichen

44. Dem „Vorher-/Nachher-Prinzip“ folgend, sind diese 38 SEs in Ländern eingetragen, die national das Recht auf Mitbestimmung gewähren, wie Deutschland (28 SEs), Frankreich (6), Österreich (2) oder Ungarn (1). Die verbleibende SE, die zurzeit in Zypern eingetragen ist, wurde ursprünglich in Norwegen gegründet.

45. Angesichts der Schwierigkeiten, die es bereitet, die Arbeitnehmervertreter in den Organen zu ermitteln, muss diese Zahl von 118 als Minimum betrachtet werden.

46. Quelle: Daten des Europäischen Kompetenzzentrum für Mitbestimmung [EWPPCC], <http://www.worker-participation.eu/About-WP/European-WP-Competence-Centre>

47. Die Beispiele für Unternehmen, die diese Strategien verfolgt haben und in Klammern angegeben werden, stammen von Köstler und Werner (2007), Rehfeldt *et al.* (2011) sowie Kluge und Stollt (2011).

des 500-Mitarbeiter-Schwellenwerts, der zur Umsetzung der Drittelbeteiligung führen würde, eher für das SE-Statut entscheiden. Eine solche Unterwanderung der Mitbestimmung wurde jedoch nur in wenigen Fällen beobachtet (Köstler 2010).

Die zweite Unterwanderungsstrategie, das „Einfrieren der Mitbestimmungsrechte“, könnte von den Unternehmen verfolgt werden, die diese Rechte zwar schon umgesetzt haben, aber eine Stärkung derselben vermeiden möchten. Deutsche Unternehmen könnten besonders versucht sein, eine solche Strategie zu verfolgen, angesichts der beiden spezifischen rechtlichen Anforderungen, die sie erfüllen müssen: die Verpflichtung eines Unternehmens, das bereits der Drittelbeteiligung unterliegt, die paritätische Mitbestimmung einzuführen, sobald es den Schwellenwert von 2.000 Beschäftigten erreicht; und die Verpflichtung deutscher Unternehmen, die Größe ihres Aufsichtsrats gemäß der Belegschaftsstärke (mehr Mitarbeiter bedeutet mehr Mitglieder im Aufsichtsrat) anzupassen. Somit könnten sich deutsche Unternehmen, die sich des Schwellenwerts von 2.000 Beschäftigten nähern, für das SE-Statut entscheiden, um bei der Drittelbeteiligung zu bleiben (Beispiele dafür sind die GfK SE, Conrad Electronic SE und Surteco SE). Gleiches könnten sie auch machen, um mit wachsender Belegschaft nicht ihren Aufsichtsrat vergrößern zu müssen (z.B. Fresenius SE).

Deutsche Unternehmen sind unter Umständen nicht nur versucht, eine Vergrößerung ihres Aufsichtsrats zu vermeiden, sondern diesen mit Annahme des SE-Statuts sogar zu verkleinern. Selbst wenn der prozentuale Anteil der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat gleichbleibt, verringert sich ihre Anzahl automatisch (z.B. BASF SE, MAN SE oder Allianz SE). An sich ist ein solcher Zug noch kein Nachweis für einen Angriff auf die Mitbestimmungsrechte, da der Anteil, z.B. paritätische Mitbestimmung, bewahrt wird (Keller, Werner 2011: 16). Das könnte jedoch potenziell die deutsche Anforderung schwächen, dass externe Gewerkschaftsvertreter in den Aufsichtsrat zu benennen sind, da die infolge der Verkleinerung des Gremiums wegfallenden Sitze durchaus ihre sein könnten. Bei der BASF AG waren beispielsweise vor der Umstellung auf das SE-Statut drei der zehn Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat externe Gewerkschaftsfunktionäre. Nach Einführung des SE-Statuts und der Verkleinerung des Aufsichtsrats von 20 auf 12 Mitglieder sind nur noch zwei externe Gewerkschafter übriggeblieben (Rehfeldt *et al.* 2011: 59). Diese Verkleinerung scheint jedoch nicht zu einem vollständigen Verschwinden dieser Posten zu führen.

Schließlich ist auch eine noch komplexere Strategie möglich. Ein unter nationales Recht fallendes Unternehmen könnte zunächst das SE-Statut annehmen, bevor es sich wieder in eine Gesellschaft zurückverwandelt, die unter das innerstaatliche Gesellschaftsrecht fällt (wie es durch Art. 66 der SE-Verordnung ermöglicht wird). Dies sieht man in Deutschland als Strategie, die „zu einem Verlust oder einer Minderung der Mitbestimmungsrechte führen könnte, wenn die Form der übernommenen Gesellschaft keine Arbeitnehmermitbestimmung vorsieht oder das Maß an Arbeitnehmermitbestimmung gemindert wird“ (Europäische Kommission 2008b: 8).

Auf den ersten Blick könnte die Beschreibung dieser Unterwanderungsstrategien in Kombination mit Beispielen von Unternehmen, die solche verfolgt haben, den Schluss nahelegen, dass es sich um einen grundlegenden Trend handelt. Zu diesem Schluss gelangt beispielsweise die Studie von 2009, die Ernst & Young im Auftrag der GD Binnenmarkt durchgeführt hat, um die Anwendung der SE-Verordnung zu untersuchen. „Auch wenn es sehr präskriptiv ist, mag das SE-System in manchen Mitgliedstaaten im Vergleich zum nationalen Mitbestimmungssystem eine günstigere Alternative darstellen und könnte daher als Instrument genutzt werden, um die innerstaatliche Mitbestimmung zu optimieren, einzufrieren oder in Einzelfällen auch zu umgehen“ (Ernst & Young 2009: 238; eig. Übers.). Eine weitere Studie aus dem Jahr 2009 gelangte zu einer ähnlichen Schlussfolgerung (Eidenmüller *et al.* 2009: 27). Die Erkenntnisse beider Untersuchungen sind jedoch fragwürdig, da sie auf den Erfahrungen „mehrerer deutscher SEs“ basieren (Ernst & Young 2009: 247) oder Bemerkungen von „vielen SE-Gründern“ aufgreifen, ohne die Repräsentativität dieser Unternehmensfälle zu bewerten. Das Bild, das sie zeichnen, ist daher genauso unzulänglich wie der Versuch, ein paar Beispiele heranzuziehen, um eine Aussage zu belegen: Die Beispiele sind vielleicht nicht repräsentativ und können somit zu falschen Auslegungen führen.

Umfassendere empirische Studien (Köstler 2010, 2011; Rehfeldt *et al.* 2011) zeigen jedoch, dass es sich bei solchen Praktiken eher um Randscheinungen handelt, die nur in Einzelfällen zum Einsatz gekommen sind. „Unternehmensbasierte Analysen deuten darauf hin, dass dieser Beweggrund [Umgehen oder ‚Einfrieren‘ von Mitbestimmungsrechten] bisher nur in sehr wenigen Fällen die Triebfeder war“ (Rehfeldt *et al.* 2011: 16; eig. Übers.). Auf der Grundlage von zehn ausführlichen Fallstudien, die von Rehfeldt *et al.* durchgeführt wurden, kommen die Autoren zu dem Schluss, dass die „Mitbestimmungsrechte im Aufsichtsrat gesichert oder sogar verbessert worden sind“ (*ibid.*: 1; eig. Übers.). Vor kurzem argumentierte Köstler (2011), dass die ursprünglichen deutschen Mitbestimmungsrechte bisher eingehalten wurden, denn 16 der 33 in Deutschland eingetragenen SEs, die zwischen 500 und 2.000 Mitarbeitern haben, haben einen Aufsichtsrat, der die Drittelbeteiligungsregelung erfüllt und elf der 13 SEs mit mehr als 2.000 Mitarbeitern haben einen Aufsichtsrat, der sich zur Hälfte aus Arbeitnehmervertretern zusammensetzt. Angesichts solcher Ergebnisse scheint es angemessener, dem Vorschlag von Keller und Werner zu folgen und von „präventiver Vermeidung strengerer Formen der Mitbestimmung“ zu sprechen, vom „Einfrieren der vorher geltenden Standards“ oder „dem Erhalt des Status quo ante“ (Keller und Werner 2011: 10; eig. Übers.).

Neben der einseitigen Sichtweise, die wir bisher dargestellt haben, gibt es auch Gegenbeispiele für Unternehmen, in denen Mitbestimmungsrechte durch Annahme des SE-Statuts gestärkt wurden. Im Fall der Plansee SE stieg der Anteil der Arbeitnehmervertreter gegenüber dem einen Drittel gemäß dem österreichischen Gesetz, das die Mitbestimmung regelt, vor Einführung des SE-Statuts; heute sind zwei der fünf Mitglieder des Verwaltungsrats der SE

Arbeitnehmervertreter⁴⁸. Selbst im oben genannten Fall der GfK SE, wo die Mitbestimmungsrechte „eingefroren“ wurden, wurde der mögliche Verlust von Rechten durch einen zusätzlichen Sitz im Aufsichtsrat für einen Arbeitnehmervertreter ausgeglichen (Rehfeldt *et al.* 2011: 37). Wie bei der GfK SE wurde in einigen Fällen die verminderte Mitbestimmung mit dem BVG im Gegenzug für andere Unterrichts- und Anhörungsrechte vereinbart (Köstler und Werner, 2007; Keller und Werner 2011: 17). Mit anderen Worten: Es kann sein, dass manche BVGs einer Beschneidung der Mitbestimmungsrechte im Gegenzug für erweiterte Rechte und Ressourcen für den SE Betriebsrat zugestimmt haben. Dies war der Fall bei der Equens SE, Hager SE und Elcoteq SE (Rehfeldt *et al.* 2011: 37, 57-58).

Auch wenn es nur wenige Beispiele gibt, wo in der Praxis Unternehmen das SE-Statut genutzt haben, um Mitbestimmungsrechte zu unterlaufen, ist es dennoch richtig festzustellen, dass der jetzige SE-Rechtsrahmen es Unternehmen ermöglicht. Das erklärt die Bedenken, die Gewerkschaften wie der Europäische Metallarbeiterbund geäußert haben, der „zum Beispiel argumentiert hat, dass die ‚Vorher-Nachher‘-Vorschriften in Richtlinie 2001/86/EG geändert werden müssen, um zu verhindern, dass sich Unternehmen aufgrund dieser Klausel in eine SE umwandeln, um Mitbestimmungsrechte zu umgehen“ (Rehfeldt *et al.* 2011: 19; eig. Übers.).

Abschließend kann man sagen, dass es irreführend ist festzustellen, dass Unterwanderungsstrategien weit verbreitet sind oder zu argumentieren, dass der Grund für die große Anzahl von SEs in Ländern mit starken Mitbestimmungsrechten der sei, dass die dortigen Unternehmen die SE als Mittel sehen, die innerstaatlichen Rechtsvorschriften zur Mitbestimmung zu umgehen. Die Studien von Eidenmüller *et al.* (2009) und Ernst & Young (2009) stellen dieses fragwürdige Argument in den Raum. Würde dieses Argument zutreffen, dürfte man davon ausgehen, in den nordischen Ländern eine beträchtliche Anzahl von SEs vorzufinden, da die Mitbestimmungsrechte hier besonders ausgeprägt sind. Tatsächlich sind jedoch nur vier SEs in Dänemark eingetragen, fünf in Norwegen und sieben in Schweden, d.h. bedeutend weniger als die 175 in Deutschland eingetragenen SEs.

1.3 Eine gewisse Europäisierung der Mitbestimmungsrechte

Bewertungen, ob die Mitbestimmungsrechte mit der Umsetzung des SE-Statuts eine Europäisierung erfahren haben oder nicht, kommen zu unterschiedlichen Schlüssen. Einige Beobachter stellen einen zunehmenden Trend in dieser Hinsicht fest, während andere die Meinung vertreten, dass das Statut noch keine maßgebliche Wirkung gezeitigt habe.

⁴⁸. Im Falle der Plansee SE wurde die Annahme des SE-Statuts durch eine Veränderung der Corporate Governance-Struktur von einem dualistischen zu einem monistischen System begleitet.

Unter den Stimmen, die eine positive Wirkung der SE-Verordnung für die Verbreitung der Mitbestimmungsrechte in Europa sehen, ist Kluge (2008: 128) der Meinung, dass man in Situationen, wo Arbeitnehmer einer SE (die in einem Land mit Mitbestimmungsrechten eingetragen ist) aus einem Mitgliedstaat ohne innerstaatliche Mitbestimmungsrechte, aber unter die spezifischen SE-Vorschriften zur Mitbestimmung fallen, von einer gewissen Europäisierung sprechen kann. Ein weiteres Argument, dass für eine Europäisierung spricht, ist die Tatsache, dass das Mandat der Arbeitnehmervertreter im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat einer SE ein europäisches ist, da von ihnen erwartet wird, dass sie die gemeinsamen Interessen aller Arbeitnehmer ungeachtet ihres Standorts vertreten. Der Europäische Metallarbeiterbund unterstützt diese Auffassung ausdrücklich, indem er feststellt: „Das Mandat in einer grenzüberschreitenden Gesellschaft auf der Grundlage des Statuts der Europäischen Aktiengesellschaft ist ein europäisches Mandat mit nationaler Prägung. Als europäisches gewerkschaftliches Mandat muss es alle betroffenen Länder im Rat einbeziehen, und nicht nur die Länder, die im Rat durch ein eigenes Mandat vertreten sind“ (EMB 2003: 2). Mit anderen Worten: Die Arbeitnehmervertreter im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat einer SE „sollten die Interessen aller Beschäftigten der SE berücksichtigen“ (Kluge 2008: 129; eig. Übers.) und nicht nur die ihrer Landsleute. Ein letztes Argument für eine solche Europäisierung der Mitbestimmungsrechte bezieht sich auf die Vielfalt der Nationalitäten der Arbeitnehmervertreter in den Verwaltungs- oder Aufsichtsräten der SEs. In dieser Hinsicht scheint die Strabag SE (ein in Österreich ansässiges Unternehmen) eines der europäischen Unternehmen zu sein, das mit seiner 2009 geänderten Vereinbarung zur Arbeitnehmerbeteiligung die größte Bandbreite erreicht hat. Von den fünf Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat kommt nur einer aus Österreich, womit das Unternehmen seine „nationalen Wurzeln“ verlässt und sich für ein grenzübergreifendes Profil entscheidet.

Trotz einiger Ausnahmefälle wie der Strabag SE ist jedoch auch zu beobachten, dass ein solch breites Spektrum von Nationalitäten der im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat beteiligten Arbeitnehmervertreter noch nicht die Norm ist. Wenn man sich die Herkunft der 118 Arbeitnehmervertreter anschaut, die das EWPPC ermittelt hat, fällt auf, dass einige von ihnen aus Italien, Belgien oder sogar dem Vereinigten Königreich kommen, d.h. Ländern, die innerstaatlich keine Mitbestimmungsrechte gewähren und dies sogar vehement ablehnen. Eine nähere Betrachtung des Umfangs ihrer Vertretung im Vergleich zur Gesamtanzahl von Arbeitnehmervertretern in den Verwaltungs- bzw. Aufsichtsräten der SEs ergibt ein anderes Bild. Auch wenn die britischen Arbeitnehmervertreter neben den französischen und österreichischen Kollegen die zweitstärkste Gruppe unter den Verwaltungs- bzw. Aufsichtsratsmitgliedern stellen (mit sechs Mitgliedern), besteht absolut betrachtet dennoch ein riesiger Abstand zu der am häufigsten vertretenden Nationalität, den Deutschen mit 87 Aufsichtsratsmitgliedern. Es muss jedoch betont werden, dass diese Daten nicht erschöpfend sind⁴⁹ und sich

49. Dies liegt an den Schwierigkeiten, die es einerseits bereitet, SEs mit Mitbestimmungsrechten zu ermitteln und andererseits die Arbeitnehmervertreter, die im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat einer solchen SE sitzen, zu identifizieren.

schnell ändern. Dennoch „sollte zumindest für den Moment der Einfluss dieser zahlenmäßig begrenzten Gruppe ‚ausländischer‘ Arbeitnehmervertreter nicht überschätzt werden. Einige optimistische Meinungen übertreiben ganz offensichtlich die mögliche Wirkung der SE für die Arbeitnehmerbeteiligung“ (Keller, Werner 2011: 17; eig. Übers.).

Ein Grund für die noch begrenzte Europäisierung der Mitbestimmungsrechte ist auch weiterhin nach Meinung mancher Experten die stringente Anwendung des „Vorher-Nachher-Prinzips“, das zwar einerseits zum Schutz bestehender innerstaatlicher Mitbestimmungsrechte beiträgt, aber andererseits die Verbreitung dieser Form von Arbeitnehmerbeteiligung in Ländern, die mit der Mitbestimmung nicht vertraut sind, verhindert. Davies (2003: 84; eig. Übers.) ist beispielsweise der Meinung, dass „die Politik eine negative ist, denn sie besteht eher darin zu verhindern, dass die Bildung einer SE als Mittel genutzt wird, um innerstaatliche Mitbestimmungsvorschriften zu umgehen, statt einer positiven Politik, die die Mitbestimmung in allen SEs fördert“.

2. Trends: Gründe zur Sorge

Eine Betrachtung des Sachstands im Bereich der Mitbestimmung auf europäischer Ebene ergibt ein recht gemischtes Bild. Technisch betrachtet, ermöglicht der Rechtsrahmen der SE in seiner jetzigen Form es Unternehmen, innerstaatliche Mitbestimmungsrechte zu umgehen, wenn nicht gar gänzlich zu unterwandern. Dennoch ist dies in der Praxis selten zu beobachten und diese Umgehung scheint die Ausnahme zu bleiben. Die Bewertung, ob die Mitbestimmung aufgrund der zunehmenden Verbreitung des Statuts der SE europäisiert wurde oder nicht, hängt davon ab, ob man das Glas als halbvoll oder halbleer sieht. Es gibt Anzeichen dafür, dass Arbeitnehmer aus Ländern ohne Mitbestimmung in den Genuss dieses neuen Rechts kommen, da sie unter die Mitbestimmungsrechte der SE fallen und sogar als Arbeitnehmervertreter im Verwaltungs- oder Aufsichtsrat sitzen können. Dieses Phänomen ist jedoch noch nicht sehr weit verbreitet und es ist schwer vorherzusehen, wie es sich in der Zukunft entwickeln wird.

Wenn man sich dann den Trends auf der europäischen Ebene zuwendet, ergibt sich erneut ein recht gemischtes Bild, obwohl die Frage des Schutzes bestehender innerstaatlicher und europäischer Mitbestimmungsrechte Anlass zur Sorge gibt. Es kann sein, dass das europäische Konzept der Mitbestimmung, wie es in der SE-Richtlinie verankert ist, dank der laufenden Diskussion über eine mögliche Revision der SE-Gesetzgebung verbessert wird. Die Diskussionsthemen, die den europäischen Sozialpartnern im Rahmen der Konsultation zur Revision der SE-Richtlinie bisher vorgeschlagen wurden, scheinen die Probleme anzugehen, die sich durch die bestehenden und möglichen Strategien von Unternehmen zur Umgehung der Rechte ergeben. In dieser Hinsicht könnte sich eine Chance für einen besseren Schutz nationaler Mitbestimmungsrechte ergeben.

Der noch nicht verabschiedete Vorschlag für das neue Statut der Europäischen Privatgesellschaft könnte hingegen Druck auf die nationalen Mitbestimmungsrechte ausüben, da er Unternehmen ermöglichen könnte, nationalen Mitbestimmungsregelungen zu entkommen, indem sie sich in einem anderen Land eintragen, das keine entsprechenden Regelungen hat (im Falle einer SPE, die *ex-nihilo* gegründet wird). Außerdem erfüllen die bisher geplanten Maßnahmen zum Schutz geltender Mitbestimmungsrechte nicht ihren Zweck. Sie stellen eher einen Rückschritt gegenüber den Rechtsvorschriften der SE-Richtlinie dar, da sie auf der Richtlinie über grenzüberschreitende Verschmelzungen aufbauen.

Der letzte und schwerwiegendste Punkt, der bezüglich der Mitbestimmung Anlass zur Sorge gibt, ist die Niederlassungsfreiheit für Unternehmen als Kernelement des europäischen Wirtschaftsmodells. Damit wird es für neu gegründete Unternehmen rechtlich möglich, die Verpflichtung zur Einhaltung der Mitbestimmungsrechte des Landes, in dem es aktiv ist, zu umgehen, indem es sich in einem Land registriert, indem es keinerlei Mitbestimmung gibt. Die Anzahl von Unternehmen, die umfangreiche Geschäfte in Deutschland betreiben und dort zahlreiche Standorte haben, aber unter einen ausländischen Rechtsstatus fallen (z.B. den einer britischen Plc.) nimmt ständig zu, wie auch in den Niederlanden, Österreich und Norwegen. Da Unternehmen außerdem den Ort ihres Satzungs- und ihres Hauptsitzes auf zwei Mitgliedstaaten verteilen können, haben sie Wahlfreiheit, welches innerstaatliche Recht sie anwenden. Trotz jahrelanger Diskussion auf europäischer Ebene über eine mögliche 14. Richtlinie zur grenzüberschreitenden Verlegung des Satzungssitzes und trotz des Drucks, den das Europäische Parlament auf die Europäische Kommission ausgeübt hat, in dieser Hinsicht tätig zu werden, wurden noch keine Rechtsvorschriften verabschiedet und somit bleiben die Mitbestimmungsrechte weiter unter Druck.

2.1 Diskussion über eine mögliche Revision der SE-Gesetzgebung: Gründliche Ermittlung der größten Probleme könnte eine Chance für Verbesserungen eröffnen

Das SE-Statut, das im Oktober 2001 verabschiedet wurde, trat im Oktober 2004 in Kraft und bis Mitte 2007 hatten alle EU-Mitgliedstaaten die SE-Richtlinie in nationales Recht umgesetzt. Wie es in Art. 15 der SE-Richtlinie heißt, sollte die Europäische Kommission die Richtlinie in Abstimmung mit den Mitgliedstaaten, europäischen Gewerkschaften und europäischen Arbeitgeberverbänden bis Oktober 2007 überprüfen. Diese Überprüfung erfolgte 2008 unter der Federführung der GD Beschäftigung, die eine Bewertung der SE-Richtlinie vornahm. Sie kam zu dem Schluss, dass es zum damaligen Zeitpunkt nicht genug SEs gab (Mitte Juni 2008 waren 146 SEs eingetragen), um eine aussagekräftige, gründliche Bewertung vorzunehmen, und gab damit zu verstehen, dass „eine Überprüfung derzeit verfrüht ist“ (Europäische Kommission 2008b: 9). Darüber hinaus vertrat sie die Ansicht, dass angesichts der Komplementarität der SE-Verordnung und Richtlinie die

Europäische Kommission die Bewertung der SE-Verordnung abwarten solle, bevor „die Kommission zu diesem Zeitpunkt erwägen [wird], sowohl die Instrumente als auch den Geltungsbereich einer solchen Überprüfung abzuändern“ (*ibid.*: 10).

Was die SE-Verordnung betrifft, verlangt ihr Art. 69 von der Europäischen Kommission, bis Oktober 2009 einen Bericht zu deren Anwendung vorzulegen. Dies erfolgte auf der Grundlage einer externen Studie, die 2009 durchgeführt wurde (Ernst & Young 2009), und von Kommentaren, die als Reaktion auf eine öffentliche Konsultation 2010⁵⁰ gefolgt von einer Konferenz im Mai 2010 eingingen (beide wurden von der GD Binnenmarkt organisiert). Im November 2010 veröffentlichte die Europäische Kommission ihren offiziellen Bericht (Europäische Kommission 2010). Dieser kam zu dem Schluss, dass die „Kommission derzeit über mögliche Änderungen des SE-Statuts nachdenkt, um ggf. 2012 Vorschläge vorzulegen“ (*ibid.*: 10). Die „Notwendigkeit“ einer Revision wird unter anderem von den Ergebnissen der laufenden Konsultationen der Sozialpartner abhängen, wie der EU-Vertrag sie vorsieht⁵¹.

Somit ist die Zeit gekommen, die Notwendigkeit dieser Revision abzuwägen, da sowohl die SE-Verordnung als auch die SE-Richtlinie zwischenzeitlich bewertet wurden. Die erste Phase der Konsultation der europäischen Sozialpartner wurde im Juli 2011 eingeleitet. Es wurde ein Schreiben verschickt, in dem sie eingeladen wurden, darüber nachzudenken, ob die SE-Richtlinie abgeändert werden sollte und, sofern solche Abänderungen erforderlich sind, ob die Möglichkeit der Aufnahme von Verhandlungen nach Art. 155 AEUV besteht (Europäische Kommission 2011b).

Zum Thema Mitbestimmung erläutert das Dokument, das die Basis für die erste Konsultationsphase bildet, vier Hauptfragen, die „mit der Sorge zusammenhängen „dass die Verwendung der Rechtsform der SE Auswirkungen auf die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer haben könnte, die nach nationalem Recht bzw. EU-Recht gewährt werden“ (*ibid.*: 5).

Die erste Frage bezieht sich darauf, dass die aktuelle SE-Richtlinie keinen Passus zur Wiederaufnahme von Verhandlungen über die Arbeitnehmerbeteiligung vorsieht, wenn nach der Gründung der SE Änderungen eintreten. Erwägungsgrund 18 der SE-Richtlinie sieht solche Situationen vor und empfiehlt, dass das „Vorher-Nachher-Prinzip“, das die Wahrung bestehender Beteiligungsrechte mitsamt Mitbestimmung regelt, „nicht nur für die Neugründung einer SE, sondern auch für strukturelle Veränderungen einer bereits gegründeten SE und für die von den strukturellen Änderungsprozessen betroffenen Gesellschaften“ gilt. Dieser Erwägungsgrund löst jedoch nicht zwei schwierige Fragen: Welches Verhandlungsverfahren soll in solchen Situationen greifen und vor allem: Wie werden „strukturelle Veränderungen“ definiert?

⁵⁰. Eine kritische Bewertung des Verfahrens dieser öffentlichen Konsultation ist bei Cremers *et al.* (2010) und Cremers (2011) zu finden.

⁵¹. Wie in Artikel 154 AEUV geregelt.

Zur letzteren Frage gibt es keinen Konsens, insbesondere dazu, ob eine Zunahme der Mitarbeiterzahl eine strukturelle Veränderung darstellt. Die Auslegungen in dieser Frage gehen auseinander. Manche deutsche Experten und der EGB sind der Ansicht, dass eine geänderte Mitarbeiterzahl eine strukturelle Veränderung darstellt, wie auch schon von deutschen Gerichten bestätigt wurde (Ernst & Young 2009: 14), wohingegen einige Anwälte für Gesellschaftsrecht die Meinung vertreten, dass das Rechtskonzept der „strukturellen Veränderung“ Verschiebungen in der Belegschaftsgröße nicht umfasse (*ibid.*: 246-247). Manche Länder haben diese Debatte teilweise gelöst, indem ihre Rechtsvorschriften zur innerstaatlichen Umsetzung der Richtlinie die Möglichkeit einer Wiederaufnahme von Verhandlungen vorsehen, sollten sich maßgebliche Veränderungen in der SE ereignen, die sich auf Mitbestimmungsrechte auswirken könnten. Dazu kann eine wesentliche Zunahme der Belegschaft gehören⁵² (Fulton 2006: 41). Wie von Köstler und Werner (2007) erläutert, ist diese Frage von besonderer Relevanz, wenn eine Vorrats- oder leere SE „aktiviert“ und zur „normalen“ SE wird⁵³. Dies ist ein zunehmender Trend (nach Angabe von Kelemen: 2011 wurden seit 2004 insgesamt 351 Vorrats-SE aktiviert), was vor allem in der Tschechischen Republik häufig zu beobachten ist.

Die zweite Frage in diesem Konsultationsdokument bezieht sich auf die institutionalisierten Definitionen von Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer in Art. 2 der SE-Richtlinie, die keine Arbeitnehmerbeteiligung auf Konzernebene vorsehen, wie es sie in einigen Mitgliedstaaten wie Frankreich mit seinen „comité de groupe“ (Konzernbetriebsräten) gibt.

Die dritte Frage behandelt die bereits genannten Wege zur Umgehung oder vollständigen Vermeidung von Mitbestimmungsrechten, wenn sich eine SE in eine Aktiengesellschaft nach innerstaatlichem Recht zurückverwandelt (Art. 66).

Der vierte und letzte Punkt stellt die Frage nach einer weiteren möglichen Umgehungsstrategie, die darin besteht, die Größe des einschlägigen Organs zu verringern. Einige Mitgliedstaaten mit Mitbestimmungsrechten sowie der EGB argumentieren, dass die Entscheidung zur Verkleinerung des Organs vorherigen Verhandlungen unterliegen sollte, da sie sich auf das Vertretungsrecht der Arbeitnehmer in diesem Organ auswirken könnte (Europäische Kommission 2011b: 5).

Die strittigsten Fragen werden damit in diesem Konsultationsdokument angemessen behandelt. Es bleibt abzuwarten, welches Ergebnis die erste Konsultationsphase bringt und ob die europäischen Sozialpartner bereit sein

52. Diese Länder sind: Österreich, Frankreich, Deutschland, Malta und die Niederlande.

53. D.h. SEs, die ursprünglich ohne Arbeitnehmer oder Geschäftsaktivitäten gegründet wurden und zu einem späteren Zeitpunkt durch Geschäftstätigkeiten und die Einstellung von Mitarbeitern aktiv werden.

werden, Verhandlungen über mögliche Abänderungen der SE-Richtlinie aufzunehmen, was derzeit nicht dem Standpunkt von BUSINESSEUROPE⁵⁴ zu entsprechen scheint.

2.2 Die SPE: Noch immer keine politische Einigung, zum Teil aufgrund fehlender Garantien für die Gewährleistung innerstaatlicher Mitbestimmungsrechte

Die SE-Verordnung sieht eine Mindestkapitalanforderung von €120.000 vor und macht es unmöglich, eine SE von Null auf zu gründen. Vor allem diese Gründe, die kleine und mittlere Unternehmen [KMU] davon abhalten könnten, diese grenzüberschreitende Rechtsform anzunehmen, veranlassten die europäischen Institutionen zu Beginn des neuen Jahrtausends, über die Verabschiedung eines neuen Statuts nachzudenken, das eigens auf die KMUs ausgerichtet und für sie konzipiert ist (Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss 2002). Nach einer Machbarkeitsstudie, einer öffentlichen Konsultation und einer Folgenabschätzung legte die Europäische Kommission 2008 ihren Vorschlag für das Statut einer Europäischen Privatgesellschaft vor (*Societas Privata Europaea* – SPE). Aufgrund tiefgreifender Kontroversen über vier Fragen wurde jedoch bisher kein politischer Konsens erreicht: die notwendige grenzübergreifende Komponente, die Höhe der Mindestkapitalanforderung, die Möglichkeit, Hauptsitz und Satzungssitz in unterschiedlichen Mitgliedstaaten zu haben und die Vorschriften zur Beteiligung der Arbeitnehmer, insbesondere im Verwaltungs- bzw. Aufsichtsrat.

Diese vier Punkte haben sich als besonders problematisch erwiesen. Es besteht die Ansicht, dass die Anforderung einer grenzübergreifenden Komponente, die geringe Mindestkapitalschwelle, die Option einer Trennung von Satzungssitz und Hauptsitz (dem eigentlichen Firmensitz) zusammen mit den fehlenden Sicherungsmechanismen zum Schutz der Mitbestimmungsrechte zu einem hohen Risiko führen, dass Unternehmen sich das für sie günstigste System aussuchen („regime shopping“). Damit würde ein solches System Unternehmen die Möglichkeit eröffnen, den Rechtsrahmen frei zu wählen, unter den sie fallen, indem sie sich in dem Land ins Handelsregister eintragen, das aus ihrer Sicht die größten Vorteile und die am wenigsten strengen Rechtsvorschriften (einschließlich Mitbestimmung) bietet.

Auch wenn die Europäische Kommission der Ansicht war, dass sie in ihrem Vorschlag von 2008 der Mitbestimmung ausreichende Beachtung beigemessen hat, waren der EGB und seine Mitglieder ganz anderer Meinung und argumentierten, dass „ein großes Risiko bestehe, dass Unternehmen das Statut

54. 'BUSINESSEUROPE empfiehlt, die SE-Richtlinie nicht abzuändern, noch nicht einmal mit dem alleinigen Ziel einer Vereinfachung dieses Verfahrens', da keine Notwendigkeit für europäische Maßnahmen gesehen wird, um die negativen Auswirkungen der SE auf die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer zu verhindern (BUSINESSEUROPE 2011: 2).

der SPE nutzen, um die Rechtsrahmen zu umgehen, die den größten Schutz bieten und damit geltende Mitbestimmungsrechte unterwandert werden“ (EGB 2008: 96; eig. Übers.). Erwägungsgrund 15 des Vorschlags von 2008 besagt: „Für die Arbeitnehmermitbestimmung sollte das Recht des Mitgliedstaats gelten, in dem die SPE ihren Sitz hat („Herkunftsmitgliedstaat“). Eine SPE sollte nicht zur Umgehung solcher Rechte missbraucht werden. Sehen die innerstaatlichen Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in den die SPE ihren Sitz verlegt, nicht mindestens das gleiche Maß an Mitbestimmung vor wie der Herkunftsmitgliedstaat, sollte darüber nach der Sitzverlegung unter bestimmten Umständen verhandelt werden. Bei Scheitern dieser Verhandlungen sollten die vor der Sitzverlegung im Unternehmen geltenden Bestimmungen auch nach der Verlegung weiter gelten“ (Europäische Kommission 2008c: 15). Darüber hinaus soll bei grenzüberschreitenden Verschmelzungen die Richtlinie über grenzüberschreitende Verschmelzungen von Kapitalgesellschaften greifen.

Dieser Verweis auf die Richtlinie über die Verschmelzung von Kapitalgesellschaften, die an sich einen Rückschritt bei der Sicherung von Mitbestimmungsrechten im Vergleich zur SE-Richtlinie darstellt, wurde von den Befürwortern der Mitbestimmung bereits kritisch hinterfragt. Diese Bedenken wurden durch die Tatsache noch verstärkt, dass „unter bestimmten Umständen“ bedeutet, dass Verhandlungen unter der Voraussetzung neu aufgenommen werden können, dass mindestens ein Drittel der Mitarbeiter im Herkunftsmitgliedstaat höhere Mitbestimmungsrechte genießt (während das Statut der SE keine solche Mindestschwelle für die Aufnahme von Verhandlungen vorsieht). Die Unterstützer der Mitbestimmung sprachen sich daher vehement gegen den Vorschlag von 2008 für eine SPE aus, da er es vollständig neu gegründeten Unternehmen ermöglicht hätte, das Land ihrer Eintragung frei zu wählen und somit die innerstaatlichen Rechtsvorschriften zur Mitbestimmung zu unterwandern, indem sie sich in einem mitbestimmungsfreien Land eintragen. Die Europäische Kommission räumte ein, dass diese Möglichkeit besteht, begründete sie aber mit der geltenden Niederlassungsfreiheit, die im EU-Vertrag gewährt wird. „Während Unternehmensgründer, die eine SPE ex novo eintragen, die SPE in einem Mitgliedstaat mit weniger strengen Mitbestimmungsvorschriften als dem Mitgliedstaat eintragen lassen könnten, in dem die Mitarbeiter der SPE tätig sind, besteht diese Möglichkeit bereits im Hinblick auf alle innerstaatlichen Unternehmensformen, die unter die Gemeinschaftsrechtsprechung fallen“ (Europäische Kommission 2008a: 37).

Die Unzufriedenheit über den Vorschlag der Europäischen Kommission erklärt wiederum, warum das Europäische Parlament im März 2009 einen überarbeiteten Vorschlag vorlegte, der beträchtliche Änderungen gegenüber dem ursprünglichen Text von 2008 aufweist (Europäisches Parlament 2009a). Der Gegenvorschlag sah unter anderem eine grenzüberschreitende Anforderung vor und besagte, dass die SE-Richtlinie bei Verhandlungen über Mitbestimmungsrechte als Referenztext dienen solle. Danach wurde dem Rat im April 2009 unter dem tschechischen Vorsitz ein abgeänderter Text zur Diskussion vorgelegt, der aber keine ausreichende Unterstützung der

Mitgliedstaaten fand und nicht verabschiedet wurde. Keiner der sieben in der Folge vom schwedischen, belgischen und ungarischen Vorsitz eingereichten politischen Kompromisse erzielte einen Konsens für ein endgültiges Statut einer SPE. Im März 2011, zum Zeitpunkt der bisher vorletzten Ratsdebatte zu diesem Thema, erklärte der EGB, dass seiner Meinung nach der neue politische Kompromiss, der damals zur Ratsdebatte anstand, „Anlass zur Sorge“ gebe (EGB 2011a; eig. Übers.). Dies sei insbesondere deshalb der Fall, so der EGB, weil das Statut der SPE dem Modell der SE-Richtlinie folgen und vorherige Verhandlungen als Bedingung für die Eintragung der SPE verlangen solle. Der EGB forderte außerdem eine beträchtliche Absenkung der vorgeschlagenen Schwellenwerte für die Aufnahme von Verhandlungen über die Mitbestimmung und lehnte die Möglichkeit ab, die Anzahl der Sitze für die Arbeitnehmervertreter in den einschlägigen Organen zu beschränken.

Der letzte Versuch, im Rat einen politischen Konsens zu erreichen, erfolgte im Mai 2011. Dieser war kurzlebig, da zwei Mitgliedsstaaten mit umfangreichen nationalen Mitbestimmungsrechten, nämlich Schweden und Deutschland, den ihnen vorgelegten Vorschlag ablehnten. Der schwedische Vertreter argumentierte, dass das vorgeschlagene Statut der SPE noch immer keine ausreichenden Garantien für den Schutz der innerstaatlichen Mitbestimmungsrechte biete. Das Gesetzgebungsverfahren zum Statut der SPE hat zunehmende Ähnlichkeit mit der Geschichte des SE-Statuts, was einige zu der Befürchtung veranlasst, dass es noch mehrere Jahre dauern könnte, bevor das Statut der SPE endlich verabschiedet wird.⁵⁵ Diese Sorge ist so groß, dass die Mitglieder der „Reflektionsgruppe zur Zukunft des europäischen Gesellschaftsrechts“, die von der GD Binnenmarkt eingerichtet wurde, eine äußerst fragwürdige Empfehlung abgaben: Lösungen zu finden, die verhindern, dass eine Handvoll von Mitgliedstaaten das Gesetzgebungsverfahren blockieren können. „Es sollte Mitgliedsstaaten nicht möglich sein, den Prozess der verstärkten Kooperation unter den dazu bereiten Mitgliedsstaaten zu behindern (Artikel 20 EUV und Artikel 326 ff. AEUV), indem sie diese Kooperation blockieren“ (Antunes *et al.* 2011: 54; eig. Übers.).

2.3 Niederlassungsfreiheit könnte innerstaatliche Mitbestimmungsrechte untergraben

Die wissenschaftlichen Mitglieder der deutschen Biedenkopf-Kommission räumten 2006 ein, dass sich in Deutschland ein Trend in Form von Unternehmen abzeichne, die zwar in Deutschland aktiv seien, jedoch unter einer ausländischen Rechtsform, d.h. sie unterliegen nicht den deutschen Regelungen zur Mitbestimmung (Biedenkopf *et al.* 2006: 35). Mit dem

55. Was BUSINESSEUROPE dazu veranlasst, „eine schnelle Verabschiedung des Statuts der Europäischen Privatgesellschaft“ zu fordern, indem die Kontroverse über die Mitbestimmung durch die „Aufnahme einfacher Vorschriften zur Arbeitnehmerbeteiligung nach Maßgabe des geltenden Rechts im Land des Satzungssitzes“ (BUSINESSEUROPE 2011: 3; eig. Übers.) gelöst wird, anstelle ausgefallener Vorschriften zum Schutz bestehender Rechte.

Argument, dass sich dieses Phänomen nur in Einzelfällen manifestiere, kamen sie damals zu dem Schluss, dass es nicht erforderlich sei, den Rechtsrahmen für die Mitbestimmung abzuändern, empfahlen jedoch, die weitere Entwicklung dieses Trends zu beobachten. Zwischenzeitlich haben mehrere Urteile des Europäischen Gerichtshofs [EuGH] zur grenzüberschreitenden Mobilität von Unternehmen bestätigt, dass die Niederlassungsfreiheit von Unternehmen auf Grundlage des EU-Vertrags die Anerkennung von Unternehmen, die nach dem Recht anderer Mitgliedstaaten gegründet wurden, erfordert.⁵⁶ Dies bedeutet, dass diese Unternehmen die Anwendung der Mitbestimmungsrechte legal umgehen könnten⁵⁷, da das Gesellschaftsrecht, das für ein solches Unternehmen gilt, das des Satzungssitzes ist und nicht das des Landes, in dem es seine eigentliche Geschäftstätigkeit ausübt.

Der Empfehlung der Biedenkopf-Kommission folgend, diesen Trend aufmerksam zu beobachten, wurden mehrere Analysen in dieser Hinsicht durchgeführt (Sick 2006, 2008, 2010). Niemeier (2007) zählte beispielsweise 35.000 britische Aktiengesellschaften (Plc.), die in Deutschland ihre Geschäfte ausüben. Die meisten von ihnen sind jedoch kleine Handwerksbetriebe oder Friseursalons mit wenigen Beschäftigten, die ohnehin nicht unter die Mitbestimmungsvorschriften fallen; die Frage nach einer Bedrohung der Mitbestimmung war somit nicht konsequent zu beantworten. Seither haben jedoch Studien gezeigt, dass der Trend tendenziell so stark zugenommen hat, dass sich die Frage nach einer Anpassung des aktuellen Rechtsrahmens für die Mitbestimmung wieder stellt. Im Oktober 2010 stellten Sick und Pütz (2011) fest, dass der Trend mittlerweile auch bekannte Unternehmen wie die Fluggesellschaft Air Berlin oder die Modekette H&M erfasst hat. Zum damaligen Zeitpunkt fielen 43 Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten (die damit zumindest der Drittelbeteiligung unterliegen würden) unter einen ausländischen Rechtsstatus. Von diesen 43 Unternehmen hatten 19 mehr als 2.000 Beschäftigte, womit sie unter die paritätische Mitbestimmung fallen würden, wenn das deutsche Recht Anwendung fände.

Infolgedessen und die Argumente einiger Wissenschaftler (z.B. Weiss und Seifert 2009) aufgreifend, fordert der DGB eine Ausdehnung der Mitbestimmungsrechte auf diese Unternehmen (siehe oben). BDA und BDI hingegen vertreten die Meinung, dass dieses Phänomen zu selten sei, als dass es eine echte Bedrohung darstellen würde, und es nicht sinnvoll sei, solche im Ausland eingetragenen Gesellschaften zu zwingen, das deutsche Mitbestimmungsmodell zu übernehmen, vor allem wenn sie eine monistische Struktur der Unternehmensführung haben (BDA 2011).

56. Vor allem folgende Präzedenzfälle: Daily Mail (C-81/87, 27. September 1988); Centros (C-212/97, 9. März 1999); Überseering (C-208/00, 5. November 2002); Inspire Arts (C-167/01, 30. September 2003), Sevic Systems Ag (C-411/03, 13. Dezember 2005), Cadbury-Schweppes (C-196/04, 12. September 2006); Cartesio (C-210/06, 16. Dezember 2008).

57. Die Arbeitnehmerbeteiligung auf Ebene des Standorts (Betriebsrat) greift auch weiterhin, da dieses Recht nicht vom Land abhängig ist, in dem die Gesellschaft eingetragene sind, sondern davon, wo das Unternehmen tätig ist.

Deutschland ist nicht das einzige Land, in dem Mitbestimmungsrechte durch eine zunehmende Zahl neuer Gesellschaften, die sich im Ausland eintragen, um die Mitbestimmung zu umgehen, leiden könnten (die britische Rechtsform der Aktiengesellschaft scheint besonders attraktiv zu sein). Dieser Trend ist mittlerweile in Europa so weit verbreitet, dass er mehrere Mitgliedsstaaten dazu veranlasst hat, ihr innerstaatliches Gesellschaftsrecht zu reformieren, die Kapitalanforderungen zu senken und das Eintragungsverfahren zu vereinfachen, um es attraktiver zu machen. Ein ähnlicher Wettbewerb zwischen innerstaatlichen und ausländischen Rechtsformen ist auch in Österreich, den Niederlanden und Norwegen zu beobachten (Cremers und Wolters 2011: 37). Theoretisch könnte sich dies auch in jedem anderen Land abspielen, wo die Mitbestimmungsrechte an einen bestimmten Rechtsstatus gebunden sind, d.h. wo die Mitbestimmung eher eine gesellschaftsrechtliche und nicht so sehr eine arbeitsrechtliche Frage ist (z.B. in DK, PL, HU, CZ, SK, SI) (Conchon 2011a: 22).

Da dieser Trend zum Wettbewerb zwischen nationalen Rechtsrahmen eine direkte Folge der im EU-Vertrag verankerten Niederlassungsfreiheit und einschlägiger Urteile des EuGH ist, könnte man davon ausgehen, dass ein angemessener Lösungsvorschlag eher von der europäischen als der nationalen Ebene kommen würde. Es hat tatsächlich seit 1997 in der Europäischen Kommission Debatten gegeben, wie die Möglichkeit von Gesellschaften, ihren Sitz in einen anderen Mitgliedstaat als den zu verlagern, in dem sie ihr Geschäft betreiben, reguliert werden kann. Den Empfehlungen einer hochrangigen Expertengruppe auf dem Gebiet des Gesellschaftsrechts folgend (Winter *et al.* 2002: 101-106), bekundete die Europäische Kommission darüber hinaus 2003 ihre Absicht, einen Vorschlag für die so genannte 14. gesellschaftsrechtliche Richtlinie zur grenzüberschreitenden Verlegung des Satzungssitzes vorzulegen (Europäische Kommission 2003: 20).

Dieser Absicht folgend, koordinierte die Europäische Kommission 2004 eine öffentliche Konsultation, um Meinungen und Kommentare einzuholen. Damals war die Europäische Kommission der Meinung, dass sich die Mitbestimmung im Falle der grenzüberschreitenden Verlegung des Satzungssitzes einer Gesellschaft relativ leicht würde regeln lassen:⁵⁸ Durch die Anwendung des Grundsatzes, dass die Mitbestimmung beibehalten oder verhandelt wird, wenn der Herkunftsmitgliedstaat bessere Mitbestimmungsrechte gewährt als der Aufnahmemitgliedstaat (ein Grundsatz, der auch in der noch ausstehenden Verordnung zur SPE greift): „Die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer würden sich nach dem Recht des Aufnahmemitgliedstaats bestimmen. Bestanden diese Rechte bereits in umfassenderer Form im

58. Die Kommission wird die Frage aufbringen, ob Arbeitnehmer in den Entscheidungsgremien der Gesellschaften, deren Gesellschaftssitz verlegt werden soll, mitwirken sollen. Diese Angelegenheit sollte leichter zu lösen sein als im Falle der grenzüberschreitenden Fusionen über die die Kommission einen neuen Richtlinienvorschlag im November 2003 eingebracht hat [...], da die Verlegung des Gesellschaftssitzes nur eine Gesellschaft betrifft. (Europäische Kommission 2004)

Herkunftsmitgliedstaat, würden sie bestehen bleiben oder zwischen den Beteiligten vereinbart werden. Der Herkunftsmitgliedstaat könnte für die Verhandlungen zwischen den Beteiligten die von ihm als erforderlich angesehenen innerstaatlichen Vorschriften erlassen“ (Quelle: Webseite der GD Binnenmarkt zur öffentlichen Konsultation von 2004 für eine mögliche 14. Richtlinie⁵⁹). Ein solches Leitprinzip, das auch in den Richtlinien zur SE und der grenzüberschreitenden Verschmelzung von Kapitalgesellschaften zu finden ist, soll die bestehenden Mitbestimmungsrechte auf nationaler Ebene schützen und Unternehmen davon abhalten, ihren Satzungssitz zu verlegen, um die gesetzliche Mitbestimmung zu umgehen. Die Kernfrage ist daher, wie dieses Schutzprinzip umgesetzt wird und ob es auf den Rechtsvorschriften in der SE-Richtlinie aufbauen soll oder eher auf den in der Richtlinie über grenzüberschreitende Verschmelzungen beinhaltenen Maßnahmen, die weniger Schutz bieten. Die Europäische Kommission hat bisher noch kein ausreichend detailliertes Dokument veröffentlicht, das eine Bewertung dieser spezifischen möglichen Rechtsvorschriften ermöglichen würde.

Das europäische Gesetzgebungsverfahren ist für die 14. Richtlinie noch nicht angelaufen, da die Europäische Kommission bisher keinen offiziellen Vorschlag veröffentlicht hat. Das erklärt, warum das Europäische Parlament die Europäische Kommission 2005 an den weiteren Handlungsbedarf erinnerte, indem es einen Richtlinienvorschlag formulierte, sodass in dieser Hinsicht eine Debatte stattfinden konnte (Europäisches Parlament 2005). Da die 2007 von der Europäischen Kommission vorgenommene Folgenabschätzung mit der Empfehlung „Kein Handlungsbedarf“ endete, ging die Idee einer 14. Richtlinie unter und erschien seit 2007 nicht mehr im jährlichen Arbeitsprogramm der Europäischen Kommission. Die Folgenabschätzung kam zu dem Schluss, dass für eine gesetzgebende Maßnahme zunächst die Bewertung der bestehenden Gesetzgebung zur grenzüberschreitenden Mobilität abzuwarten sei (vor allem die Richtlinie über grenzüberschreitende Verschmelzungen) und auch eine mögliche weitere Klärung der Sitzverlegung durch den EuGH (Europäische Kommission 2007: 6).

Während die Europäische Kommission sich bisher für den Erhalt des *Status quo* ausgesprochen hat, erachtet das Europäische Parlament hingegen die grenzüberschreitende Sitzverlegung als kritisches Thema, vor allem hinsichtlich der potenziell negativen Auswirkungen für die Mitbestimmungsrechte, sodass das Parlament regelmäßig den Handlungsauftrag an die Europäische Kommission wiederholt. Das Europäische Parlament veröffentlichte 2009 eine Entschließung, die eine Wiederaufnahme der Diskussionen und Maßnahmen in diesem Bereich fordert. Diese betont die Notwendigkeit von Sicherungsmaßnahmen, die eine Verwässerung der Mitbestimmungsrechte vermeiden, folgt aber dem Schema der Richtlinie zur grenzüberschreitenden Verschmelzung anstelle der SE-Richtlinie (Europäi-

59. Webseite der GD Binnenmarkt nach der öffentlichen Konsultation 2004:
http://ec.europa.eu/internal_market/company/seat-transfer/2004-consult_de.htm

ches Parlament 2009b). Eine weitere Entschließung des Europäischen Parlaments ist in Vorbereitung und wird bei der Sitzung des Rechtsausschusses am 22. November 2011 diskutiert.⁶⁰

60. <http://www.europarl.europa.eu/oeil/FindByProcnum.do?lang=2&procnum=INI/2011/2046>

Schlussfolgerung: Ist die Unternehmensmitbestimmung in Europa unter Druck?

Das Gesamtbild auf einzelstaatlicher und auch europäischer Ebene zeigt, dass die Mitbestimmung keinesfalls rosige Zeiten erlebt und auch Jahre nach der Anerkennung in Rechtstexten ein kontroverses Thema ist, dessen Legitimität regelmäßig hinterfragt wird. Dies steht im Gegensatz zu anderen Mechanismen der Arbeitnehmerbeteiligung wie der Unterrichtung und Anhörung, die als unanfechtbares Recht der Arbeitnehmer anerkannt sind⁶¹, auch wenn ihr jeweiliger Inhalt und die Verfahren Gegenstand von Diskussionen sind.

Auf nationaler Ebene haben zwei Faktoren die Entwicklung der Mitbestimmungsrechte wesentlich beeinflusst, wie oben erläutert: das politische Umfeld und in gewissem Maße der wirtschaftliche Kontext. Ob die Mitbestimmung unter Druck ist, hängt daher maßgeblich von diesen beiden Faktoren ab.

Es wurde betont, dass die Entwicklung der Mitbestimmungsrechte stark vom politischen Klima abgehängt. Es überrascht daher nicht, dass in Ländern, wo der Corporate-Governance-Kodex die Mitbestimmung ausklammert (z.B. NL, SE) bürgerliche Parteien an der Regierung sind (Konservative, Liberale oder eine Koalition aus beiden). Es sind auch die bürgerlichen Regierungsparteien, die in der Tschechischen Republik und Polen die Gesetzesvorhaben zur weitreichenden Abschaffung oder Beschneidung der bestehenden Mitbestimmungsrechte vorantreiben. Auf der anderen Seite sind die Befürworter der Mitbestimmung, die eine Erweiterung der Mitbestimmungsrechte fordern, tendenziell eher dem linken Lager zuzuordnen, wie derzeit in Deutschland zu beobachten ist, wo die SPD und Die Linke entsprechende Forderungen formuliert haben. Wir dürfen daher davon ausgehen, dass die gewerkschaftlichen Forderungen nach größerer Mitbestimmung (z.B. in FR und NL) bei einer linken Regierung größere Aussichten auf Erfolg hätten.

Die aktuelle Wirtschafts-, Finanz- und soziale Krise scheint, wenn auch nur indirekt, ein Faktor zu sein, der einige der Veränderungen erklärt, die wir beobachtet haben, wie den Verlust oder Wegfall von Sitzen für die Arbeitnehmervertreter in den Verwaltungs- oder Aufsichtsräten staatlicher Unternehmen infolge der jüngsten umfangreichen Privatisierungsprogramme (wobei Griechenland das anschaulichste Beispiel ist). Die Folgen einer harten wirtschaftlichen Realität könnten sich jedoch in beide Richtungen bemerkbar

61. Wie bereits erläutert, findet die Mitbestimmung in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union keine Erwähnung, während das „Recht auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Unternehmen“ (Art. 27; eig. Übers.) in den Status eines Grundrechts erhoben wird.

machen. Die Notwendigkeit, die Institutionen der Unternehmensführung als ein Weg zur Eindämmung der Krise zu reformieren, hat zum Beispiel Debatten über die Rolle der Arbeitnehmer bei der Überwachung der Vergütung der Unternehmensleitung ausgelöst. Angesichts der traditionellen Ablehnung gegenüber institutionalisierten Formen der Arbeitnehmerbeteiligung in diesem Land ist die aktuelle Debatte im Vereinigten Königreich ein unerwartetes Ergebnis; dort hat sich mehrfach die Gelegenheit für Arbeitnehmervertreter ergeben, an Vergütungsausschüssen der Vorstände beteiligt zu sein. Ein Bericht des Finanzausschusses im britischen Unterhaus von 2009 stellt beispielsweise fest: „Unserer Ansicht nach wäre es für die Vergütungsausschüsse förderlich, eine größere Bandbreite von Beiträgen interessierter Stakeholder zu erhalten, wie Arbeitnehmern oder ihren Vertretern und Aktionären“ (House of Commons 2009: 31; eig. Übers.). Der 2010 veröffentlichte Bericht einer öffentlichen Konsultation, die der Wirtschaftsminister initiierte, „erbittet Meinungen dazu, ob unabhängige Mitglieder oder Arbeitnehmervertreter in Vergütungsausschüssen eine hilfreiche, neue Sichtweise beisteuern können und eine stärkere Hinterfragung fördern würden sowie auch zu den möglichen Risiken und praktischen Auswirkungen solcher Maßnahmen“ (BIS 2011: 7; eig. Übers.). Dies entspricht der Empfehlung des britischen Gewerkschaftsbunds TUC, dass „Arbeitnehmer über ihre Gewerkschaften in den Vergütungsausschüssen vertreten sein sollten“ (TUC 2011: 16; eig. Übers.). Solche Debatten haben auch die Gesetzgebung beeinflusst. In Deutschland beispielsweise trat das Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG) am 5. August 2009 in Kraft, das die Zuständigkeit für die entsprechenden Entscheidungen vom Vergütungsausschuss auf den gesamten Vorstand verschob, womit auch die Arbeitnehmervertreter beteiligt sind.

In den Ländern ohne Mitbestimmung scheint mit Ausnahme des Vereinigten Königreichs der *Status quo* Bestand zu haben, auch unter den Gewerkschaften. Es gibt mindestens zwei Hypothesen, die man anführen kann, um das Schweigen der Gewerkschaften zu diesem Thema zu erklären. Zunächst haben manche nationale Gewerkschaften die Tendenz, die Debatte zur Arbeitnehmerbeteiligung auf die finanzielle Mitarbeiterbeteiligung zu beschränken. Dies gilt für Italien, wo die Regierung und die meisten der Sozialpartner 2009 eine gemeinsame Stellungnahme zur Förderung der finanziellen Mitarbeiterbeteiligung von Arbeitnehmern und zur Vertretung von „Belegschaftsaktionären“ in Verwaltungs- oder Aufsichtsräten unterzeichneten (European Employment Review 2010). Zweitens konzentrieren sich die Gewerkschaften in manchen Ländern auf die ordentliche Umsetzung der betrieblichen Unterrichts- und Anhörungsrechte, wo diese vor der Richtlinie 2002/14/EG⁶² nicht bestanden, wie in Bulgarien (Kluge und Vitols 2010).

Auf europäischer Ebene können die oben beschriebenen Trends unter den folgenden drei Punkten zusammengefasst werden: (1) Vorher bestehende innerstaatliche Rechte in einem Unternehmen werden durch das Gesell-

62. Richtlinie 2002/14/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft.

schaftsrecht der EU nicht ausreichend gewahrt (Schlupflöcher in der SE-Richtlinie, Möglichkeit der Umgehung im Vorschlag zur SPE); (2) die Messlatte für aktuelle und künftige europäische Rechtstexte zur Frage der Mitbestimmung ist nicht länger die SE-Richtlinie, sondern die Richtlinie zur grenzüberschreitenden Verschmelzung von Gesellschaften, die weniger Schutz bietet; (3) Wettbewerb zwischen dem tatsächlichen Sitz (Hauptsitz) und dem Satzungssitz, der vom Rechtsrahmen der EU gefördert wird, könnte den innerstaatlichen Mitbestimmungsrechten schaden.

(1) Das europäische Motto der Mitbestimmung „kein Export, keine Flucht“ (Davies 2003: 87; eig. Übers.), das zwar regelmäßig wieder bekräftigt wird⁶³, ist dennoch in der Kritik. Es gibt einige Anzeichen für den Export durch eine gewisse Europäisierung der Mitbestimmung und einige mögliche Formen der Umgehung (Flucht), d.h. die Umgehungsstrategien, die durch die bekannten Schlupflöcher in der SE-Richtlinie und das noch ausstehende Statut der SPE technisch ermöglicht werden. Auch wenn die Europäische Kommission die Schlupflöcher in der SE-Gesetzgebung erkannt hat und somit die Möglichkeit lässt, diese in der laufenden Debatte über eine potenzielle Abänderung zu korrigieren, enthält der aktuelle Vorschlag für die SPE noch immer Elemente, die Druck auf die bestehenden Mitbestimmungsrechte ausüben. Das Hauptproblem ist der bisher festgelegte Schwellenwert für die Aufnahme von Verhandlungen über die Mitbestimmung, wenn einige Beschäftigte der SPE „stärkere“ Mitbestimmungsrechte hätten genießen können als diejenigen, die in dem Land gewährt werden, in dem die SPE ihren Satzungssitz hat. Im jüngsten politischen Kompromiss, der im Rat vorgelegt wurde (Rat der Europäischen Union 2011: 53) wird der Schwellenwert bei 500 Beschäftigten angesetzt (d.h. wenn mindestens 500 Beschäftigte in einem Land mit umfangreicheren Mitbestimmungsrechten arbeiten, sollen Verhandlungen aufgenommen werden) und bei Verlegung des Satzungssitzes bei mindestens einem Drittel und nicht weniger als 500 Beschäftigten (Rat der Europäischen Union 2011: 53). Ein solch hoher Schwellenwert stellt einen Rückschritt gegenüber den Rechtsvorschriften dar, die in nicht weniger als neun Mitgliedstaaten gelten, in denen der Schwellenwert für die Umsetzung der Mitbestimmungsrechte im privaten Sektor unter 500 Beschäftigten liegt⁶⁴, wobei Schweden mit 25 Beschäftigten den niedrigsten Schwellenwert hat.

(2) Nach 30 Jahre dauernden lebhaften Debatten wurde der letztendliche Kompromiss, der zur Verabschiedung der SE-Gesetzgebung führte, von vielen Akteuren, wie dem EGB, als zufriedenstellend eingestuft. Der EGB hat sogar gefordert, dass die SE-Gesetzgebung als Richtschnur für künftige EU-Gesetz-

63. Der Bericht von 2011 zur Zukunft des EU-Gesellschaftsrechts bestätigt, dass die „richtige Einstellung für den EU-Gesetzgeber daher darin besteht, (a) die Mitgliedstaaten, die ein solches System nicht in Betracht gezogen oder sich bewusst gegen die Einführung eines solchen Systems entschieden haben, nicht zu ersuchen, ein solches einzuführen; (b) Mitgliedstaaten nicht aufzufordern, die von ihnen gewählte Form der Mitbestimmung zu beschränken oder zu beschneiden. Letzteres bedeutet, dass nicht versucht werden sollte, Schlupflöcher zu bieten, durch die Marktakteure ggf. ein gegebenes System leicht umgehen können“ (Antunes *et al.* 2011: 53; eig. Übers.).

64. d.h. AT, CZ, DK, FI, HU, NL, SE, SI, SK

gebung dienen soll: „Der EGB unterstützt vollumfänglich den abschließenden Kompromiss, der zur Richtlinie über die Europäische Aktiengesellschaft im Hinblick auf die Mitbestimmungsrechte erzielt wurde. Daher fordert der EGB alle EU-Institutionen auf, sich bei allen Gesetzgebungsverfahren zu grenzüberschreitenden Unternehmensstrukturen in vollem Maße an diesem historischen Kompromiss auszurichten“ (EGB 2004: 35; eig. Übers.). Seit ihrer Verabschiedung im Jahr 2005 ist es jedoch die Richtlinie über die grenzüberschreitende Verschmelzung von Kapitalgesellschaften, die trotz der Tatsache, dass sie im Vergleich zur SE-Richtlinie als Rückschritt gewertet wird, zur Richtschnur für europäische Initiativen geworden ist. Der Vorschlag der Europäischen Kommission für das Statut der SPE erwähnt an keiner Stelle die SE-Richtlinie, sondern stellt ganz im Gegenteil ausdrücklich fest, dass er sich an die Richtlinie über die grenzüberschreitenden Verschmelzungen anlehnt (Europäische Kommission 2008c: 9). Ein weiteres Beispiel liefern die aktuellen Empfehlungen zu einer möglichen 14. Richtlinie zur grenzüberschreitenden Sitzverlegung: „Der bestehende Rechtsrahmen zum Schutz der Akteure, vor allem der Aktionäre, Beschäftigten und Gläubiger, der Richtlinie zu grenzüberschreitenden Verschmelzungen sollte *mutatis mutandis* gelten und der zusätzliche Schutz, der durch die SE-Verordnung gewährt wird, könnte in Betracht gezogen werden“ (Antunes *et al.* 2011: 22; eig. Übers.). Die SE-Richtlinie gilt nicht länger als das Vorbild, dem man folgen sollte, sondern vielmehr als Richtlinie, die „in Betracht gezogen werden kann“. Vor diesem Hintergrund kommen einige Beobachter zu dem Schluss, dass die „SE-Gesetzgebung als vorläufiger Höhepunkt der Arbeitnehmerbeteiligung auf europäischer Ebene betrachtet werden kann“ (Van het Kaar 2011: 200; eig. Übers.).

(3) Es ist nicht nur so, dass das in der SE-Richtlinie enthaltene und im Statut der SPE vorgesehene „Sicherheitsnetz“ einen vollständigen Schutz der bestehenden innerstaatlichen Mitbestimmungsrechte in den beteiligten Unternehmen nicht gewährleistet, sondern die Niederlassungsfreiheit, die dem Unternehmen gewährt wird, könnte in Kombination mit der Möglichkeit, ihren Satzungssitz und ihren Hauptsitz auf unterschiedliche Mitgliedsstaaten aufzuteilen, zu einer Schwächung nationaler Mitbestimmungsrechte führen. Der wichtigste, wenn nicht gar einzige Grund ist, dass das europäische Gesellschaftsrecht und die meisten nationalen Rechtsrahmen die so genannte Doktrin des Satzungssitzes (Gründungstheorie) gegenüber der Doktrin des Hauptsitzes (Sitztheorie) bevorzugen. Bei der Gründungstheorie fällt das Unternehmen unter das Recht des Landes, in dem es registriert ist und ist somit an die Gesetze dieses Landes gebunden. Bei der Sitztheorie hingegen ist das Unternehmen verpflichtet, die Rechtsvorschriften des Landes zu befolgen, indem es seine Geschäfte ausübt. Es zeigt sich, dass für den europäischen Gesetzgeber die Gründungstheorie vorherrschend ist, da die Sitztheorie als Hemmnis für die Niederlassungsfreiheit gesehen wird.⁶⁵ Da die

65. Wie von der hochrangigen Expertengruppe 2002 argumentiert wurde, die von der Europäischen Kommission aufgefordert wurde, über einen „modernen Rechtsrahmen für das Gesellschaftsrecht“ in Europa zu reflektieren: „Breite Anwendung der Sitztheorie, um Unternehmen auszubremsen, ist eine unverhältnismäßige Maßnahme“ (Winter *et al.* 2002: 102; eig. Übers.).

Mitbestimmungsrechte im Gesellschaftsrecht der EU der Gründungstheorie unterliegen, hat ein Unternehmen die Wahlfreiheit, sich in einem Land einzutragen, in dem keinerlei Mitbestimmung existiert. Bisher hat nur die SE-Richtlinie dazu beigetragen, dieses Problem zu vermeiden, da bei der SE Satzungssitz und Hauptsitz im gleichen Mitgliedstaat sein müssen, um so Wettbewerb zwischen diesen beiden Ansätzen zu vermeiden (Art. 69, §a der SE-Richtlinie). Der allgemeine Trend geht jedoch in die andere Richtung. Eine SPE hat (nach der jüngsten Fassung des Vorschlags) nur die Verpflichtung, sowohl ihren Satzungs- als auch ihren Hauptsitz „in der Europäischen Union“ zu haben, aber das bedeutet nicht „im gleichen Mitgliedstaat“. Diese Analyse offenbart die widersprüchliche Natur der Mitbestimmung: Es handelt sich um ein Arbeitnehmerrecht, aber es ist nicht an die Arbeitnehmer gebunden (ansonsten wäre das geltende Recht das des Landes, in dem die Arbeitnehmer gewöhnlich ihre Arbeit verrichten⁶⁶). Es ist vielmehr an Unternehmen gebunden (das geltende Recht richtet sich nach dem Land, in dem das Unternehmen eingetragen ist). Dieses Paradoxon ist in den Ländern, in denen die Mitbestimmung im Gesellschaftsrecht anstelle des Arbeitsrechts geregelt ist (NL, NO, DK, PL, HU, CZ, SK, SI), sogar noch stärker (Conchon 2011a: 22).

Gerät die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Verwaltungs- und Aufsichtsräten in Europa unter Druck? Die Antwort lautet ja, auch wenn sie vielleicht nicht Gefahr läuft, vollständig zu verschwinden und der Druck mehr von der europäischen Ebene als der nationalen kommt. Diese Schlussfolgerung teilt zum Beispiel der Österreichische Gewerkschaftsbund ÖGB, der anlässlich seines 16. Bundeskongresses betonte: „Dennoch sind die – weitgehend national geregelten – Mitbestimmungsrechte ständig in Gefahr, durch die zunehmende Integration und einseitig verstandene europäische Grundfreiheiten unterminiert zu werden. Die zunehmende Europäisierung des Gesellschaftsrechts stellte und stellt eine besondere Herausforderung für diesen Grundpfeiler unseres Sozialmodells dar. [...] Der ÖGB setzt sich dafür ein, das Prinzip der Mitbestimmung als Kennzeichen der partizipativen Demokratie zu einem Leitmotiv europäischer Politik zu machen“ (ÖGB 2007: 10-11).

Das Europäische Parlament hat 2009 in dem Bewusstsein dieser Bedrohungen und mit dem Ziel, die Auswirkungen der europäischen Gesetzgebung auf die nationalen Mitbestimmungsrechte zu mindern, eine Entschließung veröffentlicht, die feststellt, dass es für die Europäische Kommission an der Zeit sei zu handeln. In dieser Entschließung „1. Fordert [das Parlament] die Kommission auf, auf der Grundlage von Artikel 138 EG-Vertrag eine Konsultation mit den Sozialpartnern mit dem Ziel einzuleiten, die Bestimmungen für die Arbeitnehmerbeteiligung auf dem Binnenmarkt zu bewerten und gegebenenfalls anzupassen, auszuarbeiten beziehungsweise zu stärken; 2. Fordert [das Parlament] die Kommission auf, die Auswirkungen der bestehenden europäischen Satzungen für Unternehmen und der einschlägigen Urteile des Europäischen Gerichtshofs (z.B. die Rechtssachen ‚Daily Mail und

66. Nach Art. 8, §2 der Verordnung 593/2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom 1).

General Trust‘, ‚Sevic Systems‘, ‚Inspire Art‘, ‚Überseering‘ und ‚Cartesio‘) im Hinblick auf die Arbeitnehmerbeteiligung in Gremien der Unternehmen und die mögliche Umgehung oder Unterlaufung der einschlägigen nationalen Bestimmungen zu bewerten‘ (Europäisches Parlament 2009c).

Was den EGB betrifft, so hat dieser die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den einschlägigen Gremien seit ihrer Einführung stets unterstützt (Conchon 2011a: 31) und hat diese Unterstützung als Reaktion auf die oben genannten Risiken einer Schwächung erneut bekräftigt. Im April 2011 hat der EGB „starke europäische Mindeststandards für die Arbeitnehmerbeteiligung gefordert, um das Recht der Arbeitnehmer auf Unterrichtung und Anhörung in der EU zu stärken und sicherzustellen, dass die EU die verschiedenen Formen der Unternehmensmitbestimmung respektiert und fördert“ (EGB 2011b: 3; eig. Übers.). Er betont erneut, dass die Richtschnur für künftige Gesetzgebung die SE-Richtlinie anstelle der Richtlinie über die grenzüberschreitende Verschmelzung von Kapitalgesellschaften sein sollte und fordert eine Verbesserung des EU-Rechtsrahmens für das Gesellschaftsrecht. Alle Unternehmen, die einen der bestehenden Rechtsakte (SE, SCE, das künftige Statut der SPE oder die Richtlinie zu grenzüberschreitenden Verschmelzungen) anwenden, sollten nicht nur dazu verpflichtet werden, bestehende Mitbestimmungsrechte zu respektieren, sondern auch eine größtmögliche Mitbestimmung sicherzustellen. „Alle Rechtsformen von Unternehmen auf EU-Ebene (SE, SCE und die künftige SPE) müssen verbindlichen Rechtsvorschriften über die Mitbestimmung in Verwaltungs- oder Aufsichtsräten und die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmervertreter zu grenzüberschreitenden Themen unterliegen. Unternehmen mit Standorten in mehreren Ländern sollten unter die Rechtsvorschriften fallen, die das bestmögliche Modell der Arbeitnehmerbeteiligung bedeuten“ (EGB 2011c: 31; eig. Übers.). Diese Forderung ist jetzt Teil des EGB-Strategie- und Aktionsplans bis 2015.

Der Ausgang der laufenden Diskussionen über eine mögliche Revision der SE-Gesetzgebung, den Vorschlag für das Statut der SPE und die 14. Richtlinie bleibt noch abzuwarten. Erst dann wird abzusehen sein, inwiefern die Europäische Kommission und die europäischen Institutionen im Allgemeinen die wiederholten Aufrufe des Europäischen Parlaments und EGB beherzigt haben.

Literatur

- Antunes, J. E., T. Baums, B. Clarke, P.-H. Conac, L. Enriques, A. Hanák, J. L. Hansen, H.-J. de Kluiver, V. Knapp, N. Lenoir, L. Linnainmaa, S. Soltysinski und E. Wymeersch (2011) *Report of the Reflection Group on the Future of EU Company Law*, Brüssel: Europäische Kommission. http://ec.europa.eu/internal_market/company/docs/modern/reflectiongroup_report_en.pdf
- Arbeidsdepartementet (2010) *Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet*, Oslo. <http://www.regjeringen.no/pages/2469736/PDFS/NOU201020100001000DDDPDFS.pdf>
- Balsmeier, B., A. Bermig, A. Dilger und H. Geyer (2011) „Corporate Governance and Employee Power in the Boardroom. An Applied Game Theoretical Analysis“, Diskussionspapier des Instituts für Organisationsökonomik Nr. 9/2011. <https://134.245.92.14/dspace/bitstream/10419/50009/1/669146242.pdf>
- Baums, T. und B. Frick (1998) „Codetermination in Germany: The Impact of Court Decisions on the Market Value of the Firm“, *Economic Analysis*, 1 (2), 143-161.
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) (2011) „Schriftliche Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen am 09. Mai 2011“, Deutscher Bundestag Ausschuss für Arbeit und Soziales, *Ausschussdrucksache 17(11)501*, 7-10.
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) (2004) *Mitbestimmung Modernisieren. Bericht der Kommission Mitbestimmung*. [http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/547B1EE4EA194F30C12574EFO053DBFF/\\$file/Mitbestimmung_Modernisieren.pdf](http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/547B1EE4EA194F30C12574EFO053DBFF/$file/Mitbestimmung_Modernisieren.pdf)
- Benelli, G., C. Loderer und T. Lys (1987) „Labor Participation in Corporate Policy-making Decisions: West Germany's Experience with Codetermination“, *Journal of Business*, 60 (4), 553-575.
- Biedenkopf, K., W. Streeck und H. Wissmann (2006) *Kommission zur Modernisierung der deutschen Unternehmensmitbestimmung. Bericht der wissenschaftlichen Mitglieder der Kommission mit Stellungnahmen der Vertreter der Unternehmen und der Vertreter der Arbeitnehmer*. http://kohte.jura.uni-halle.de/recht/Kommissionsbericht_Endfassung.pdf
- Biedenkopf, K., W. Streeck und H. Wissmann (2007) „A core element of Europe“, *Mitbestimmung*, (8), 20-25.
- Böhren, Ø. und Ø. Strøm (2005) „The value-creating board: Theory and evidence“, Forschungsbericht Nr. 8/2005, Oslo: BI Norwegian School of Management. http://finance.bi.no/~bernt/governance/Report_Boards.pdf
- Böhren, Ø. und Ø. Strøm (2010) „Governance and Politics: Regulating Independence and Diversity in the Board Room“, *Journal of Business Finance & Accounting*, 37 (9-10), 1281-1308.
- Boneberg, F. (2010) „The Economic Consequences of one-third Co-determination in German Supervisory Boards: First Evidence for the Service Sector from a New Source of Enterprise Data“, Universität Lüneburg, Working Paper Series in Economics Nr. 177. http://www.leuphana.de/fileadmin/user_upload/Forschungseinrichtungen/ifvwl/WorkingPapers/wp_177_Upload.pdf
- Brink, A. (2010) „Enlightened Corporate Governance: Specific Investments by Employees as Legitimation for Residual Claims“, *Journal of Business Ethics*, 93 (4), 641-651.
- Büggel, A. (2010) *Gesellschafts- und Mitbestimmungsrecht in den Ländern der Europäischen Gemeinschaft*, Arbeitshilfen für Aufsichtsräte Nr. 11, Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung. http://www.boeckler.de/pdf/p_ah_ar_11.pdf

- BUSINESSEUROPE (2011) Employee involvement in the European Company (SE), reply to the first phase consultation on the possible review of the SE Directive, 6. Oktober 2011, Brüssel. <http://www.businessseurope.eu/content/default.asp?PageID=568&DocID=29273>
- Calvo, J., C. Vigneau, N. Belopavlovic, R. Rodriguez Contreras und L. Fulton (Hrsg.) (2008) *Employee Representatives in an Enlarged Europe*, 2 Bände, Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.
- CFE-CGC (2010) „Administrateur salarié: maillon fort“, *La Lettre confédérale*, (1246).
- CGT (2009) „Document d’orientation et résolutions“, 49. Kongress der CGT, Nantes, 7.-11. Dezember 2009.
- Charreaux, G. und P. Wirtz (2006) *Gouvernance des entreprises. Nouvelles perspectives*, Paris: Economica.
- CNV (2008) *Rapport over de evaluatie en actualisering van de Nederlandse corporate governance code (juni 2008)*. <http://commissiecorporategovernance.nl/page/downloads/sept2008CNV.pdf>
- Conchon, A. (2006) *Übersicht über die Arbeitnehmervertreter mit Stimmberechtigung in den Leitungsorganen der französischen Unternehmen*, Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung. http://www.boeckler.de/pdf/mbf_untmb_frankreich.pdf
- Conchon, A. (2009) „Les administrateurs salariés dans les entreprises françaises: une approche quantitative“, in M. N. Auberger und A. Conchon (Hrsg.) *Les administrateurs salariés et la gouvernance d’entreprise*, Paris: La documentation Française, coll. Les études, 103-112.
- Conchon, A. (2011a) „Employee representation in corporate governance: part of the economic or the social sphere“, Arbeitspapier des ETUI Nr. 2011.08.
- Conchon, A. (2011b) „Distinguishing ownership and control: shareholders as a key industrial relations actor in the collective regulation at company level“, Konferenzpapier vorgestellt am ‘Industrial Relations European Conference 2011’, 1.-2. September 2011, Barcelona.
- Cooperatives Europe, EURICSE und Ezai Center (2010) *Study in the implementation of the Regulation 1435/2003 on the Statute for European Cooperative Society (SCE)*, Brüssel: Europäische Kommission. http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/files/sce_final_study_part_i.pdf
- Cremers, J. (2011) „Are you being served? The consultation procedure on the functioning of the European Company Statute“, *Transfer*, 17(2), 269-274.
- Cremers, J. und E. Wolters (2011) *EU and national company law – fixation on attractiveness*, ETUI report Nr. 120, Brüssel.
- Cremers, J., N. Kluge und M. Stollt (2010) *Worker participation: a „burden“ on the European Company (SE)? A critical assessment of an EU consultation process*, ETUI-Konferenz-Reader, 24. und 25. November 2010, Brüssel. <http://www.worker-participation.eu/About-WP/Publications/Worker-participation-a-burden-on-the-European-Company-SE-A-critical-assessment-of-an-EU-consultation-process>
- Danish Corporate Governance Committee, Finnish Securities Market Association, Icelandic Committee on Corporate Governance, Norwegian Corporate Governance Board, Swedish Corporate Governance Board (2009) *Corporate Governance in the Nordic Countries*. [http://www.corporategovernance.dk/graphics/Corporate governance/Nordic%20CG%20booklet%20-%20final%20web%20version.pdf](http://www.corporategovernance.dk/graphics/Corporate%20governance/Nordic%20CG%20booklet%20-%20final%20web%20version.pdf)
- Davies, P. (2003) „Workers on the Board of the European Company?“, *Industrial Law Journal*, 32 (2), 75-96.
- Debono, M. und C. Tabone (2005) „Another worker director loses position due to restructuring“, EIROnline. <http://eurofound.europa.eu/eiro/2005/05/inbrief/mto505101n.htm>
- Debus, M. (2010) *Evaluation des Aufsichtsrats: Theoretische Grundlagen und empirische Befunde*, Wiesbaden: Gabler Verlag.

- Department for Business Innovation and Skills (BIS) (2011) „Executive remuneration“, Discussion paper, September. <http://www.bis.gov.uk/assets/biscore/business-law/docs/e/11-1287-executive-remuneration-discussion-paper.pdf>
- Det Kongelige Arbejdsdepartement (2011) *Felles ansvar for eit godt og anstendig arbeidsliv. Arbeidsforhold, arbeidsmiljø og sikkerheit*, Oslo. <http://www.regjeringen.no/pages/17352261/PDFS/STM201020110029000DDDPDFS.pdf>
- Dionisopoulou, E. (2009) „Operation of the ‘Before-and-After’ Principle in the European Company Statute“, in M. Gold, A. Nikolopoulos und N. Kluge (Hrsg.) *The European Company Statute. A New Approach to Corporate Governance*, Frankfurt am Main: Peter Lang, 253-277.
- EGB (2004) „The need for information, consultation and participation in cases of cross-border changes in company structures and transfers of companies’ registered office“, in EGB, *Our priorities. ETUC Resolutions 2004*, Brüssel, 35-37.
- EGB (2008) „European Private Company Statute must respect workers’ participation rights“, in EGB, *ETUC Resolutions 2008*, Brüssel, 94-100. http://www.etuc.org/IMG/pdf_pdf_RESOLUTIONS_2008_EN-3-1.pdf
- EGB (2011a) *New Proposal on the European Private Company a cause of concern*, EGB Pressemitteilung, 16. März 2011, Brüssel. <http://www.etuc.org/a/8484>
- EGB (2011b) *Strengthening worker involvement: minimum standards for information, consultation and participation in Europe*, Entschließung, die vom Vorstand des EGB am 28. April 2011 verabschiedet wurde, Brüssel. http://www.etuc.org/IMG/pdf/Resolution_Minimum_Standards_EN_FINAL.pdf
- EGB (2011c) *ETUC Strategy and Action Plan 2011-2015*, Brüssel. http://www.etuc.org/IMG/pdf/Rapport_Congres_2011_EN_DEF.pdf
- Eidenmüller H., A. Engert und L. Hornuf (2009) „Incorporating under European Law: The Societas Europaea as a Vehicle for Legal Arbitrage“, *European Business Organization Law Review*, 10 (1), 1-33.
- EMB (2003) *Die Europäische Aktiengesellschaft (SE). EMB-Richtlinien*, Brüssel. <http://www.emf-fem.org/Areas-of-work/Company-Policy/EWC-SE/European-Company-Statute/EMF-Guidelines>
- Ernst & Young (2009) *Study on the operation and the impacts of the Statute for a European Company (SE). Abschlussbericht*, Brüssel. http://ec.europa.eu/internal_market/consultations/docs/2010/se/study_SE_9122009_en.pdf
- Europäische Kommission (1972) *Proposal for a fifth directive on the structure of sociétés anonymes*, COM(72)887 final, 27. September 1972, Brüssel.
- Europäische Kommission (2001) Mitteilung der Kommission. *Vorschläge, die von der Kommission zurückgezogen werden – Überholte Vorschläge*, KOM(2001)763 endgültig/2, 21. Dezember 2001, Brüssel.
- Europäische Kommission (2003) Mitteilung der Kommission an den Rat und das Europäische Parlament. *Modernisierung des Gesellschaftsrechts und Verbesserung der Corporate Governance in der Europäischen Union – Aktionsplan*, KOM(2003) 284 endgültig, 21. Mai 2003, Brüssel.
- Europäische Kommission (2004) *Gesellschaftsrecht: EU-Kommission stellt die grenzüberschreitende Verlegung des Gesellschaftssitzes von Kapitalgesellschaften zur Diskussion*, Europäische Kommission Pressemitteilung Nr. IP/04/270, 26. Februar 2004, Brüssel. <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/04/270&format=HTML&aged=1&language=DE&guiLanguage=en>
- Europäische Kommission (2007) Commission staff working document. *Impact assessment on the Directive on the cross-border transfer of registered office*, SEC(2007)1707, 12. Dezember 2007, Brüssel.

- Europäische Kommission (2008a) *Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen - Begleitdokument zum Vorschlag für eine Verordnung des Rates über das Statut der Europäischen Privatgesellschaft (SPE)*, SEK(2008) 2098, 25. Juni 2008, Brüssel.
- Europäische Kommission (2008b) *Mitteilung der Kommission zur Überprüfung der Richtlinie 2001/86/EG des Rates vom 8. Oktober 2001 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer*, KOM(2008)591 endgültig, 30. September 2008, Brüssel.
- Europäische Kommission (2008c) *Vorschlag für eine Verordnung des Rates über das Statut der Europäischen Privatgesellschaft*, KOM(2008)396/3, Brüssel.
- Europäische Kommission (2010) *Bericht der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat über die Anwendung der Verordnung des Rates 2157/2001 vom 8. Oktober 2001 über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE)*, KOM(2010)676 endgültig, 17. November 2010, Brüssel.
- Europäische Kommission (2011a) *Grünbuch. Europäischer Corporate-Governance-Rahmen*, KOM(2011)164 endgültig, 5. April 2011, Brüssel.
- Europäische Kommission (2011b) *Konsultationsdokument. Erste Phase der Konsultation der Sozialpartner gemäß Artikel 154 AEUV über die mögliche Änderung der Richtlinie 2001/86/EG zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer*, K(2011)4707 endgültig, 5. Juli 2011, Brüssel.
- Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss (2002) *Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses zum Thema „Ein europäisches Rechtsstatut für KMU“*, 2002/C 125/19, 27. Mai 2002, Brüssel.
- Europäisches Parlament (2005) *Entschließung des Europäischen Parlaments zum Gesetzgebungs- und Arbeitsprogramm der Kommission für 2006*, P6_TA(2005)0524, 15. Dezember 2005, Straßburg.
- Europäisches Parlament (2009a) *Legislative Entschließung des Europäischen Parlaments vom 10. März 2009 zu dem Vorschlag für eine Verordnung des Rates über das Statut der Europäischen Privatgesellschaft*, P6_TA(2009)0094, 10. März 2009, Straßburg.
- Europäisches Parlament (2009b) *Entschließung des Europäischen Parlaments vom 10. März 2009 mit Empfehlungen an die Kommission zur grenzüberschreitenden Verlegung von eingetragenen Gesellschaftssitzen*, P6_TA(2009)0086, 10. März 2009, Straßburg.
- Europäisches Parlament (2009c) *Entschließung des Europäischen Parlaments vom 12. März 2009 zur Arbeitnehmermitbestimmung in Gesellschaften mit einem Europäischen Statut und anderen flankierenden Maßnahmen*, P6_TA(2009)0131, 12. März 2009, Straßburg.
- European Employment Review (2007) „Netherlands: CNV calls for employment law changes“, (402).
- European Employment Review (2010) „Italy: Government and social partners agree to promote employee participation“, Januar 2010.
- Fauver, L. und M. Fuerst (2006) „Does Good Corporate Governance Include Employee Representation? Evidence from German Corporate Boards“, *Journal of Financial Economics*, 82 (3), 673-710.
- FitzRoy, F. und K. Kraft K. (1993) „Economic Effects of Codetermination“, *The Scandinavian Journal of Economics*, 95 (3), 365-375.
- FitzRoy, F. und K. Kraft (2005) „Co-Determination, Efficiency and Productivity“, *British Journal of Industrial Relations*, 43 (2), 233-247.
- Frick, B. (2011) „Corporate Governance. Mitbestimmung und Unternehmensperformance“, in T. N. Möllers (Hrsg.) *Internationalisierung von Standards*, Baden-Baden: Nomos.

- Frick, B. und A. Bermig (2009) „Mitbestimmung und Unternehmensperformance: Der Einfluss von Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat auf Unternehmenswert und operative Entwicklung“, Arbeitspapier Universität Paderborn.
- Fulton, L. (2006) „Verankerung der Europäischen Aktiengesellschaft im nationalen Recht“, in N. Kluge und M. Stollt (Hrsg.) *Die Europäische Aktiengesellschaft (SE) – Perspektiven für eine europäische Unternehmensmitbestimmung*, Brüssel: ETUI, 32-42.
- Fulton, L. (2011) *Arbeitnehmerbeteiligung in Europa*, Labour Research Department und ETUI, Online-Publikation. <http://de.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Board-level-Representation2>
- Gerum, E. und M. Debus (2006) *Die Größe des Aufsichtsrats als rechtspolitisches Problem – Einige empirische Befunde. Zwischenbericht*, Düsseldorf: Hans-Böckler Stiftung. http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2004-650-2-1.pdf
- Gerum, E. und H. Wagner (1998) „Economics of Labor Co-Determination in View of Corporate Governance“, in K. Hopt, H. Kanda, M. Roe, E. Wymeersch und S. Prigge (Hrsg.) *Comparative Corporate Governance. The State of the Art and Emerging Research*, New York: Oxford University Press, 341-360.
- Ginglinger, E., W. Megginson und T. Waxin (2011) „Employee ownership, board representation, and corporate financial policies“, *Journal of Corporate Finance*, 17 (4), 868-887.
- Gorton, G. und F. Schmid (2000) „Universal Banking and the Performance of German Firms“, *Journal of Financial Economics*, 58 (1-2), 29-80.
- Gorton, G. und F. Schmid (2004) „Capital, Labor, and the Form: A Study of German codetermination“, *Journal of the European Economic Association*, 2 (5), 863-905.
- Gurdon, M. und A. Rai (1990) „Codetermination and Enterprise Performance: Empirical Evidence from West Germany“, *Journal of Economics and Business*, 42 (4), 289-302.
- HBS und ETUI (2004) *Workers' participation at board level in the EU-15 countries. Reports on the national systems and practices*, Brüssel und Düsseldorf: ETUI und HBS.
- Henssler, M. (2011) „Panel Discussion ‚Workers‘ Participation““, Konferenzpapier vorgestellt am „Europäische Kommission's Conference ‚European Company Law: the way forward““, 16.-17. Mai 2011, Brüssel.
- Heuschmid, J. (2008) „Employee stakeholders as a subject of corporate governance codes“, *Transfer*, 14 (1), 150-155.
- Hill, S. (2010) *Europe's Promise. Why the European way is the best hope in an insecure age*, Berkeley, CA: University of California Press.
- Hojnik, J. (2008) „Corporate governance reform in Slovenia and the current place of workers' voice – state of the art in Slovenia under the EU presidency“, *Transfer*, 14 (1), 137-141.
- Hollandts, X., Z. Guedri und N. Aubert (2009) „Représentation du travail au conseil d'administration et performance de l'entreprise: une étude empirique sur le SBF 250 (2000-2005)“, in M.-N. Auberger und A. Conchon (Hrsg.) *Les administrateurs salariés et la gouvernance d'entreprise*, Paris: La documentation Française, coll. Les études, 93-101.
- Jirjahn, U. (2010) „Ökonomische Wirkungen der Mitbestimmung in Deutschland: Ein Update“, Hans-Böckler Stiftung Arbeitspapier Nr. 186. http://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_186.pdf
- Kelemen, M. (2011) *News on European Companies (SE)*, Brüssel: ETUI.
- Keller, B. und F. Werner (2010) „Industrial democracy from a European perspective: The example of SEs“, *Economic and Industrial Democracy*, 31 (45), 40-54.

- Keller, B. und F. Werner (2011) „New Forms of Employee Involvement at European Level – The Case of the European Company (SE)“, *British Journal of Industrial Relations*, 11. Mai [Zuerst publiziert Online]. <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-8543.2011.00860.x/abstract>
- Kluge, N. (2005) „Corporate governance with co-determination – a key element of the European social model“, *Transfer*, 11 (2), 163-177.
- Kluge, N. (2008) „Workers’ participation in BASF SE and the European debate on corporate governance“, *Transfer*, 14 (1), 127-132.
- Kluge, N. und M. Stollt (2006) *Die Europäische Aktiengesellschaft (SE) – Perspektiven für eine europäische Unternehmensmitbestimmung*, Brüssel: ETUI und SDA.
- Kluge, N. und M. Stollt (2009) „Administrateurs salariés et gouvernement d’entreprise: un élément clef du modèle social européen“, in M.-N. Auberger und A. Conchon (Hrsg.) *Les administrateurs salariés et la gouvernance d’entreprise*, Paris: La documentation Française, coll. Les études, 81-91.
- Kluge, N. und M. Stollt (2011) „The potential of employee involvement in the SE to foster the Europeanization of labour relations“, *Transfer*, 17 (2), 181-191.
- Kluge, N. und S. Vitols (2010) *The crisis: catalyst for stronger worker participation in corporate governance?*, ETUI-Konferenz-Reader, 24. und 25. November 2010, Brüssel. <http://www.worker-participation.eu/About-WP/Publications/The-crisis-catalyst-for-stronger-worker-participation-in-corporate-governance/SEEurope-report>
- Knudsen, H. (2008) „Danish board-level representation under revision“, *Transfer*, 14 (1), 141-143.
- Köstler, R. (2010) *Europäische Aktiengesellschaften: Keine Aushöhlung der Mitbestimmung*, Hans Böckler Stiftung Pressemitteilung, 23. April 2010. http://www.boeckler.de/28607_1172.htm
- Köstler, R. (2011) „SE-Gründungen: Viele nur auf dem Papier“, *Böckler Impuls*, (11). http://www.boeckler.de/pdf/impuls_2011_11_3.pdf
- Köstler, R. und F. Werner (2007) „SE zwischen Eiszeit und Europa“, *Mitbestimmung*, (12), 48-51. http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xml/20376_20382.htm
- Kraft, K. (2001) „Codetermination as a strategic advantage?“, *International Journal of Industrial Organization*, 19 (3-4), 543-566.
- Kraft, K. und J. Stank (2004) „Die Auswirkungen der gesetzlichen Mitbestimmung auf die Innovationsaktivitäten deutscher Unternehmen“, *Schmollers Jahrbuch*, (3), 421-449.
- Kraft, K., J. Stank und R. Dewenter (2010) „Co-determination and innovation“, *Cambridge Journal of Economics*, 35 (1), 145-172.
- Kraft, K. und M. Ugarkovic (2006) „Gesetzliche Mitbestimmung und Kapitalrendite“, *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 226 (5), 588-604.
- Latzel C. (2011) „Proletarier aller Länder, beteiligt euch!“, *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, 7. September 2011. <http://www.faz.net/aktuell/politik/proletarier-aller-laender-beteiligt-euch-11133387.html>
- LCGB (2010) *La démocratisation du monde du travail. Un engagement pour une cogestion moderne des salariés*, Luxembourg: LCGB, Département Conventions Collectives et Entreprises. <http://lcgb.lu/uploads/wysiwyg/2010/Borchure%20Cogestion%20FR.pdf>
- Müller, G. (1991) *Strukturwandel und Arbeitnehmerrechte*. Essen: Klartext Verlag.
- Neumann, L. (2006) „New company act reduces role of board-level employee representatives“, EIROOnline. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/11/articles/hu0611039i.htm>
- Niemeier, W. (2007) „Die ‚Mini GmbH‘ (UG) trotz Marktwende bei der Limited?“, *Zeitschrift für Wirtschaftsrecht*, (28), 1974-1801.
- OECD (2004) *OECD-Grundsätze der Corporate Governance*, Paris: OECD. <http://www.oecd.org/dataoecd/57/19/32159487.pdf>

- ÖGB (2007) „*Internationales und Europapolitik*“, Angenommene Anträge, beschlossen am 16. ÖGB-Bundeskongress, Wien.
- Page, R. (2011) „Co-determination in Germany – A Beginner’s Guide“, Hans-Böckler Stiftung Arbeitspapier Nr. 33. http://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_033.pdf
- Paster, T. (2011) „Do German employers support board-level codetermination? The paradox of individual support and collective opposition“, *Socio-Economic Review*, 17. August [Zuerst publiziert Online]. <http://ser.oxfordjournals.org/content/early/2011/08/17/ser.mwro17.short?rss=1>
- Petry, S. (2009) „The Wealth Effects of Labor Representation on the Board – Evidence from German Codetermination Legislation“, Arbeitspapier, UCLA Anderson School of Management. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.175.6841&rep=rep1&type=pdf>
- Rat der Europäischen Union (2011) *Vorschlag für eine Verordnung des Rates über die Europäische Privatgesellschaft – Politische Einigung*, Interinstitutionelles Dossier 2008/0130 (CNS), Nr. 10611/11, 23. Mai 2011, Brüssel.
- Rehfeldt, U. (2009) „La participation des salariés dans la Société européenne“, in M.-N. Auberger und A. Conchon (Hrsg.) *Les administrateurs salariés et la gouvernance d’entreprise*, Paris: La Documentation française, coll. Les études, 45-55.
- Rehfeldt, U., E. Voss, V. Pulignano, M. Kelemen, V. Telljohann, L. Fulton, L. Neumann, D. Mester, K. Schütze und P. Wilke (2011) *Employee involvement in companies under the European Company Statute*, Dublin: Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen.
- Renaud, S. (2007) „Dynamic Efficiency of Supervisory-Board-Codetermination in Germany“, *Labour*, 21 (4-5), 689-712.
- Schmid, F. und F. Seger (1998) „Arbeitnehmermitbestimmung, Allokation von Entscheidungsrechten und Shareholder Value“, *Zeitschrift für Betriebswirtschaft*, 68 (5), 453-473.
- Schömann, I. (2011) „EU integration and EU initiatives on employee participation and social dialogue“, *Transfer*, 17(2), 239-249.
- Schwimbersky, S. und M. Gold (2009) „New Beginning or False Dawn? The Evolution and Nature of the European Company Statute“, in M. Gold, A. Nikolopoulos und N. Kluge (Hrsg.) *The European Company Statute. A New Approach to Corporate Governance*, Frankfurt am Main: Peter Lang, 41-66.
- SDA und ETUI (2005) *Worker board-level representation in the new EU Member States: Country reports on the national systems and practices*, Brüssel: ETUI und SDA.
- Sick, S. (2006) „Mitbestimmungsrelevante Unternehmen mit ausländischen/kombiniert ausländischen Rechtsformen“, *Böckler Impuls*, (2). http://www.boeckler.de/pdf/impuls_2006_02_sick.pdf
- Sick, S. (2008) *Mitbestimmungsrelevante Unternehmen mit ausländischen/kombiniert ausländischen Rechtsformen*, Düsseldorf: Hans-Böckler Stiftung. http://www.boeckler.de/pdf/mbf_2008_06_19_sick.pdf
- Sick, S. (2010) *Mitbestimmungsrelevante Unternehmen mit ausländischen/kombiniert ausländischen Rechtsformen*, Düsseldorf: Hans-Böckler Stiftung. http://www.boeckler.de/pdf/mbf_2010_01_20_sick.pdf
- Sick, S. und L. Pütz (2011) „Der deutschen Unternehmensmitbestimmung entzogen: Die Zahl der Unternehmen mit ausländischer Rechtsform wächst“, *WSI Mitteilungen*, (1), 34-40.
- Stollt, M. (2006) „Überblick: Geschichte des Statuts der europäischen Aktiengesellschaft (SE-Statut)“, in N. Kluge und M. Stollt (Hrsg.) *Die Europäische Aktiengesellschaft (SE) – Perspektiven für eine europäische Unternehmensmitbestimmung*, Brüssel: SDA und ETUI, 62-63.

- Strøm, Ø. (2007) „Better Firm Performance with Employees on the Board? Not in the Long Run“, *SSRN Paper*. http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=967445
- Svejnar, J. (1982) „Codetermination and Productivity: Empirical Evidence from the Federal Republic of Germany“, in D. Jones und J. Svejnar (Hrsg) *Participatory and Self-Managed Firms*, Lexington, MA: Heath, 199-212.
- Treasury Committee, House of Commons (2009) *Banking Crisis: reforming corporate governance and pay in the City. Ninth Report of Session 2008-2009*, London: The Stationery Office Limited. <http://www.publications.parliament.uk/pa/cm200809/cmselect/cmtreasy/519/519.pdf>
- TUAC (2010) „Consultation with the OECD Working Party on State Ownership and Privatisation Practices“, TUAC Submission, 18. Oktober 2010, Paris. http://www.tuac.org/en/public/e-docs/00/00/07/DA/document_doc.phtml
- TUC (2011) *TUC Response: A Long-Term Focus for Corporate Britain. TUC response to BIS call for evidence*, London. <http://www.bis.gov.uk/assets/biscore/business-law/docs/1/long-term-focus-corporate-britain-responses-j-z.pdf>
- Van het Kaar, R. (2011) „The European Company (SE) Statute: up against increasing competition?“, *Transfer*, 17(2), 193-201.
- Vitols, S. (2005) *Prospects for trade unions in the evolving European system of corporate governance*, ETUI Report Nr. 92, Brüssel.
- Vitols, S. (2006) *Ökonomische Auswirkungen der paritätischen Mitbestimmung: Eine ökonometrische Analyse*, Berlin: DGB. https://www.dgb-bestellservice.de/besys_dgb/pdf/DGB70002.pdf
- Vitols, S. (2008) „Beteiligung der Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsratsausschüssen“, Hans-Böckler Stiftung Arbeitspapier Nr. 163. http://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_163.pdf
- Vitols, S. and N. Kluge (Hrsg.) (2011) *The Sustainable Company: a new approach to corporate governance*, Brüssel: ETUI.
- Vulcheva, M. (2008) „Employee Representation and the Management of Earnings“, Mimeo, Goizuete Business School, Emory University, Atlanta.
- Wagner, J. (2009) „One-Third Codetermination at Company Supervisor Boards and Firm Performance in German Manufacturing Industries: First Direct Evidence from a New Type of Enterprise Data“, IZA Diskussionspapier Nr. 4352.
- Weiss, M. and A. Seifert (2009) „Der europarechtliche Rahmen für ein ‚Mitbestimmungserstreckungsgesetz‘“, *Zeitschrift für Unternehmens- und Gesellschaftsrecht*, 38 (4), 542-580.
- Werner, J.-R. und J. Zimmermann (2005) „Unternehmerische Mitbestimmung in Deutschland: Eine empirische Analyse der Auswirkungen von Gewerkschaftsmacht in Aufsichtsräten“, *Industrielle Beziehungen*, 12 (3), 339-354.
- Winter, J., J. M. Garrido Garcia, K. J. Hopt, J. Rickford, G. Rossi, J. Schans Christensen und J. Simon (2002) *Report of the High level group of company law experts on a modern regulatory framework for company law in Europe*, Brüssel: Europäische Kommission. http://ec.europa.eu/internal_market/company/docs/modern/report_en.pdf

Alle Links wurden am 14.10.2011 überprüft.

Anhang

1. Gesetzgebung zur Unternehmensmitbestimmung in Europa

Land ¹	Jahr ²	Rechtsvorschriften ³
Deutschland	1951	<p>Montan-Mitbestimmungsgesetz Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie vom 21. Mai 1951</p> <p>Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten im Bergbau und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie müssen die Hälfte der Aufsichtsratsitze Arbeitnehmervertretern vorbehalten. Die Vertreter werden vom Betriebsrat ernannt bzw. vom Betriebsrat zusammen mit den Gewerkschaften, wenn es sich um Sitze handelt, die für externe Gewerkschaftsvertreter reserviert sind. In jedem Fall ist die Bestätigung der Ernennungen durch die Jahreshauptversammlung erforderlich. Eine weitere Person, die als „neutrale (externe) Person“ bezeichnet wird, wird in den Aufsichtsrat berufen und hat die ausschlaggebende Stimme bei Stimmgleichheit.</p>
	1952	<p>Betriebsverfassungsgesetz vom 11. Oktober 1952</p> <p>1/3 des Aufsichtsrats in Unternehmen mit 500 bis 2.000 Beschäftigten wird direkt von der Belegschaft gewählt; die Bewerber werden vom Betriebsrat oder den Beschäftigten (10% oder 100 Beschäftigten) ernannt</p>
	1976	<p>Mitbestimmungsgesetz vom 4. Mai 1976</p> <p>In Unternehmen mit mehr als 2.000 Beschäftigten besteht der Aufsichtsrat zur Hälfte aus Arbeitnehmervertretern. Sie werden zum Teil direkt von den Mitarbeitern aus ihren Reihen gewählt werden (bei mehr als 8.000 Mitarbeitern erfolgt die Wahl durch ein Delegiertengremium); andere sind Gewerkschaftsvertreter, die von ihrer Gewerkschaft nominiert werden (Gewerkschaften können zwei bzw. drei der Kandidaten benennen) und ebenfalls von den Beschäftigten gewählt werden. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats wird jedoch immer von den Vertretern der Anteilseigner im Aufsichtsrat gewählt und hat bei Stimmgleichheit die entscheidende Stimme.</p>
Niederlande	1971	<p>De Wet van 6 mei 1971 (S 289) houdende voorzieningen met betrekking tot de structuur der naamloze en besloten vennootschap (Structuurwet) [Gesetz vom 6. Mai 1971 (S 289) zur Einführung von Bestimmungen zur Struktur von Aktiengesellschaften und GmbHs (Strukturgesetz)]</p> <p>In großen Unternehmen, die die folgenden Kriterien erfüllen, ist eine dualistische Struktur der Unternehmensführung zwingend: mehr als € 16 Mio. Eigenkapital; Existenz eines Betriebsrats; mehr als 100 Beschäftigte inkl. Tochtergesellschaften. Darüber hinaus hat der Betriebsrat das Recht, für 1/3 des Aufsichtsrats Kandidaten vorzuschlagen, wobei die Ernennung durch die Jahreshauptversammlung erfolgt. Die vom Betriebsrat nominierten Kandidaten dürfen nicht beim Unternehmen arbeiten oder als Gewerkschafter an Tarifverhandlungen mit dem Unternehmen teilnehmen.</p>
Norwegen	1972	<p>Lov om aksjeselskaper av 12. mai 1972 [Gesetz zu den Aktiengesellschaften vom 12. Mai 1972]</p> <p>Das Unternehmensgesetz gewährt Arbeitnehmern ein aktives und passives Wahlrecht, Vertreter für den Verwaltungsrat zu wählen. Dieses Recht wird jedoch nicht automatisch angewendet, sondern muss von einer Mehrheit der Mitarbeiter beantragt werden. In Unternehmen mit 30 bis 50 Beschäftigten kann ein Arbeitnehmervertreter gewählt werden. In Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten können die Arbeitnehmer bis zu 1/3 der Mitglieder des Verwaltungsrats wählen, mindestens jedoch zwei. In Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten und einem Aufsichtsorgan („corporate assembly“) können die Beschäftigten zwischen zwei Vertretern bis zu einem Drittel des Organs wählen. Es gibt eigene Rechtsvorschriften für Unternehmen mit mehr als 200 Mitarbeitern, die keine Konzernversammlung haben; hier haben die Arbeitnehmer das Recht, einen zusätzlichen Arbeitnehmervertreter in den Verwaltungsrat zu wählen.</p>
	1991	<p>Lov om statsforetak av 30. august 1991, No. 71 [Gesetz über staatliche Unternehmen vom 30. August 1991, Nr. 71]</p> <p>Für die Mitbestimmung in staatlichen Unternehmen gelten die gleichen Vorschriften wie im Gesetz über die Aktiengesellschaften.</p>

Land ¹	Jahr ²	Rechtsvorschriften ³
Dänemark	1973	<p>lov nr. 370 frá 13. juni 1973 om aktieselskaber [Gesetz Nr. 370 vom 13. Juni 1973 über Aktiengesellschaften] lov nr. 371 af 13. juni 1973 om anpartsselskaber [Gesetz Nr. 371 vom 13. Juni 1973 über GmbHs]</p> <p>In GmbHs und AGs mit mehr als 35 Beschäftigten können die Mitarbeiter aus ihren Reihen mindestens zwei Arbeitnehmervertreter (drei in der Muttergesellschaft des Konzerns) und bis zu 1/3 des Verwaltungs- oder Aufsichtsrats wählen. Die Bestimmung ist nicht zwingend und kann auf Antrag von mindestens 1/10 der Beschäftigten oder einer oder mehrerer Gewerkschaften auf Ebene des Unternehmens aktiviert werden. Nach Stellung des Antrags findet eine Urabstimmung der Belegschaft statt. Spricht sich eine absolute Mehrheit dafür aus, werden Arbeitnehmervertreter gewählt.</p>
Österreich	1974	<p>Arbeitsverfassungsgesetz, ArbVG</p> <p>1/3 des Aufsichtsrats einer AG und GmbH (aber mit mindestens 300 Mitarbeitern) sind Arbeitnehmervertreter, die vom Gesamtbetriebsrat (oder dem Betriebsrat in Unternehmen mit nur einem Standort) ernannt werden. Diese Arbeitnehmervertreter müssen nicht nur im Unternehmen beschäftigt sein, sondern auch voll stimmberechtigte Betriebsratsmitglieder sein.</p>
Luxemburg	1974	<p>Loi du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes [Gesetz vom 6. Mai 1974 zur Einrichtung gemischter Ausschüsse im Privatsektor und zur Organisation der Arbeitnehmervertretung in Aktiengesellschaften]</p> <p>Im privaten Sektor müssen 1/3 des Verwaltungs- bzw. Aufsichtsrats von Aktiengesellschaften mit mehr als 1.000 Beschäftigten Arbeitnehmervertreter sein, die von Belegschaftsvertretern gewählt werden. Die Arbeitnehmervertreter müssen im Unternehmen beschäftigt sein. Es gibt jedoch Ausnahmen für die Eisen- und Stahlindustrie, wo die repräsentativsten landesweiten Gewerkschaften berechtigt sind, direkt drei Arbeitnehmervertreter zu ernennen. Die Arbeitnehmervertreter müssen nicht im Unternehmen beschäftigt sein. Das Wahlverfahren im öffentlichen Sektor ist das gleiche wie im privaten Sektor, aber die Anzahl der Arbeitnehmervertreter unterscheidet sich: Es gibt einen Arbeitnehmervertreter für je 100 Beschäftigte; mindestens drei Arbeitnehmervertreter und maximal ein Drittel des Organs.</p>
Schweden	1976	<p>Lag (1976:351) om styrelserepresentation för de anställda i aktiebolag och ekonomiska föreningar [Gesetz 1976/351 zur Arbeitnehmervertretung in Unternehmensorganen und Wirtschaftsverbänden] Hinweis: Erstmals 1973 verabschiedet (Lag om medbestämmande i Arbetslivet, Gesetz zur betrieblichen Mitbestimmung), wurde das Gesetz zur Mitbestimmung auf Unternehmensebene mit Verabschiedung des Gesetzes 1976:351 verstetigt.</p> <p>In Unternehmen mit mehr als 25 Beschäftigten können auf Beschluss der lokalen Gewerkschaften (die durch den Tarifvertrag mit dem Unternehmen verbunden sind) Arbeitnehmervertreter für den Verwaltungsrat gewählt werden. Die Gewerkschaften können in Unternehmen mit weniger als 1.000 Beschäftigten zwei Arbeitnehmervertreter benennen und in Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten, die außerdem in mehreren Sektoren tätig sind, drei Arbeitnehmervertreter. Die Arbeitnehmervertreter dürfen im Gremium jedoch nie in der Mehrheit sein. Außerdem sieht das Gesetz eine gleiche Anzahl an Stellvertretern vor, die auch berechtigt sind, an den Sitzungen des Gremiums teilzunehmen, aber nur in beratender Funktion.</p>
Irland	1977	<p>Worker Participation (State Enterprises) Act, No 6/1977 [Gesetz zur Arbeitnehmerbeteiligung (Staatliche Unternehmen) Nr. 6/1977]</p> <p>In staatlichen, gewinnorientierten Unternehmen können die Beschäftigten aus ihren Reihen 1/3 der Verwaltungsratsmitglieder wählen. Die Bewerber werden von den Gewerkschaften oder für Tarifverhandlungen anerkannten Gremien nominiert.</p>
Portugal	1979	<p>Lei nº 46/79 de 12 de Setembro - Comissões de trabalhadores [Gesetz Nr. 46/79 vom 12. September 1979 zu Betriebsräten]</p> <p>Gemäß Art. 428 des Arbeitsgesetzbuchs (in der Fassung von 2009) kann der Betriebsrat die Wahl von Arbeitnehmervertretern für die Organe staatlicher Unternehmen fördern. Die Anzahl der Arbeitnehmervertreter und das Organ, in dem sie sitzen, werden von der Satzung des staatlichen Unternehmens festgelegt.</p>

Land ¹	Jahr ²	Rechtsvorschriften ³
Polen	1981	Ustawa z dnia 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych [Gesetz vom 25. September 1981 über staatliche Unternehmen] In staatlichen Unternehmen, die (noch) nicht privatisiert wurden, ist neben den „Top-Managern“ das wichtigste Entscheidungsgremium der von den Beschäftigten gewählte „Arbeiterrat“. Dieser „Arbeiterrat“ hat das Recht, Geschäftspläne zu verabschieden, die Buchführung zu prüfen und Manager zu ernennen/entlassen.
	1996	Ustawa z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych [Gesetz vom 30. August 1996 zur Kommerzialisierung und Privatisierung staatlicher Unternehmen] In privatisierten Unternehmen, in denen der Staat alleiniger Anteilseigner ist, besteht der Aufsichtsrat zu 2/5 aus Arbeitnehmervertretern, die von und aus der Belegschaft gewählt werden. Ist der Staat nicht mehr der alleinige Anteilseigner, entfallen 2 bis 4 Sitze im Aufsichtsrat auf die Arbeitnehmervertreter in Abhängigkeit von der Größe des Gremiums.
Griechenland	1983	Νόμος 1365/1983, Κοινωνικοποίηση των Επιχειρήσεων δημοσίου χαρακτήρα ή κοινής ωφελείας [Gesetz 1365/1983, Sozialisierung staatlich geführter Unternehmen und Versorgungsunternehmen] Nur in staatlichen Unternehmen (sofern der Staat mehr als 50% des Kapitals hält) können die Beschäftigten zwei Mitglieder des Verwaltungsrats aus ihren Reihen wählen. Das Gesetz sieht vor, dass die Bewerber für die Wahl von den Beschäftigten selbst nominiert werden, aber in der Praxis werden sie von den Gewerkschaften vorgeschlagen. Nach der Wahl muss die Ernennung der Arbeitnehmervertreter von dem für das Unternehmen zuständigen Minister gebilligt werden.
Frankreich	1983	Loi 83-675 de Démocratisation du secteur public [Gesetz 83-675 zur Demokratisierung des öffentlichen Sektors] In staatlichen Unternehmen wählt die Belegschaft Arbeitnehmervertreter für den Verwaltungs- bzw. Aufsichtsrat. Die Kandidaten müssen im Unternehmen arbeiten und von einer Gewerkschaft nominiert werden. In staatlichen Unternehmen mit weniger als 200 Beschäftigten sind zwischen zwei Mitgliedern und bis zu 1/3 der Mitglieder des Verwaltungs- bzw. Aufsichtsrats gewählte Arbeitnehmervertreter. In staatlichen Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten hat die Arbeitnehmerseite immer 1/3 der Sitze. Für Tochtergesellschaften dieser staatlichen Unternehmen gelten eigene Rechtsvorschriften: Hat die Tochtergesellschaft zwischen 200 und 1.000 Beschäftigten, sind drei Mitglieder des Organs Arbeitnehmervertreter, wohingegen es in Tochtergesellschaften staatlicher Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten 1/3 des Gremiums sind.
	1986	Ordonnance 86-1135 modifiant la loi 66-537 sur les sociétés commerciales [Erlass 86-1135 zur Abänderung von Gesetz 66-537 über gewinnorientierte Unternehmen] Unternehmen im privaten Sektor können Bestimmungen in ihre Satzungen aufnehmen, nach denen bis zu 1/3 des Verwaltungs- bzw. Aufsichtsrats von der Belegschaft gewählte Arbeitnehmervertreter sein können.
	1994	Loi 94-640 relative à l'amélioration de la participation des salariés dans l'entreprise [Gesetz 94-640 zur Verbesserung der Arbeitnehmerbeteiligung im Unternehmen] In privatisierten Unternehmen muss die neue Satzung festlegen, dass bis zu drei Mitglieder des Verwaltungs- bzw. Aufsichtsrats weiterhin Arbeitnehmervertreter sind, die von der Belegschaft aus ihren Reihen gewählt werden. Die Kandidaten werden von den repräsentativen Gewerkschaften unterstützt.
Spanien	1985	Ley 31/1985, de 2 de agosto, de regulación de las normas básicas sobre Órganos Rectores de las Cajas de Ahorros [Gesetz 31/1985 vom 2. August, das die Grundregeln für die Leitungsorgane der Sparkassen regelt] Die Arbeitnehmervertreter im Verwaltungsrat von Sparkassen werden von der Hauptversammlung ernannt. Die Arbeitnehmergruppe schlägt in der Hauptversammlung Kandidaten aus ihren Reihen vor.
Ungarn	1988	1988. évi VI. Törvény , A gazdasági társaságokról [Gesetz VI von 1988 zu Wirtschaftsverbänden] In Aktiengesellschaften und GmbHs mit mehr als 200 Beschäftigten ernannt der Betriebsrat die Arbeitnehmervertreter im Verwaltungs- bzw. Aufsichtsrat. Sie müssen im Unternehmen beschäftigt sein. Die Arbeitnehmervertreter werden anschließend von der Jahreshauptversammlung ernannt. In Unternehmen mit einer monistischen Struktur der Unternehmensführung wird die Anzahl der Arbeitnehmervertreter in einer Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Verwaltungsrat festgelegt. In Unternehmen mit einer dualistischen Struktur stellen die Arbeitnehmervertreter 1/3 des Aufsichtsrats.

Land ¹	Jahr ²	Rechtsvorschriften ³
Finnland	1990	<p>Laki 725/1990 henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa [Gesetz 725/1990 zur Mitarbeitervertretung in der Unternehmensleitung]</p> <p>In Unternehmen mit mehr als 150 Beschäftigten können sich Arbeitgeber und mindestens zwei Personalgruppen, die die Mehrheit der Belegschaft vertreten, über die Arbeitnehmervertretung (Anzahl der Vertreter und Wahl des Organs) einigen. Wird keine Einigung erzielt und fordern dies mindestens zwei Personalgruppen, die die Mehrheit der Belegschaft repräsentieren, wird die Arbeitnehmervertretung wie folgt eingerichtet: Das Management entscheidet über das Organ (Verwaltungsrat, Aufsichtsrat, Managementgruppen oder ähnliche Gremien), in dem die Arbeitnehmervertreter vertreten sind; die Anzahl der Arbeitnehmervertreter variiert zwischen einem und vier, ihr Anteil beträgt ¼ des gesamten Gremiums. In jedem Fall müssen die Arbeitnehmervertreter im Unternehmen beschäftigt sein. Sie werden von den Personalgruppen oder – wenn sich diese nicht untereinander einigen können – von der Belegschaft gewählt.</p>
Slowakische Republik	1990	<p>Zákon č. 111/1990 z 19. apríla 1990 o štátnom podniku [Gesetz Nr. 111/1990 vom 19. April 1990 über staatliche Unternehmen]</p> <p>In staatlichen Unternehmen sind die Hälfte der Aufsichtsratsmitglieder Arbeitnehmervertreter, die von und aus der Belegschaft gewählt werden. Ist eine Gewerkschaft im Unternehmen präsent, hat sie das Recht, ein zusätzliches Mitglied direkt für das Gremium zu ernennen.</p>
Tschechische und Slowakische Republik	1991	<p>Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, §200 [Gesetz Nr. 513/1991 Coll., Handelsgesetzbuch, Art. 200]</p> <p>In der Tschechischen Republik: 1/3 des Aufsichtsrats von AGs mit mehr als 50 Beschäftigten sind Arbeitnehmervertreter, die von der gesamten Belegschaft gewählt werden. Die Arbeitnehmervertreter müssen für die AG oder für eine externe Gewerkschaft arbeiten. Die Satzung der Gesellschaft kann jedoch eine Arbeitnehmervertretung zulassen, auch wenn sie weniger als 50 Beschäftigte hat, und ihr gestatten, bis zur Hälfte des Aufsichtsrats zu stellen. In der Slowakischen Republik: In Aktiengesellschaften mit mindestens 50 Beschäftigten besteht der Aufsichtsrat zu 1/3 aus Arbeitnehmervertretern, die von und aus der Belegschaft gewählt werden. Die Satzung der Gesellschaft kann festlegen, dass die Arbeitnehmervertreter bis zur Hälfte des Aufsichtsrats stellen können und die Arbeitnehmervertretung auch eingerichtet wird, obwohl das Unternehmen weniger als 50 Beschäftigte hat. Die Gewerkschaften und/oder mindestens 10% der Belegschaft können Kandidaten für die Wahl nominieren.</p>
Tschechische Republik	1997	<p>Zákon č. 77/1997 Sb., o státním podniku [Gesetz Nr. 77/1997 Coll., über staatliche Unternehmen]</p> <p>1/3 des Aufsichtsrats besteht aus Arbeitnehmervertretern, die von der Belegschaft gewählt werden. Das Wahlverfahren wird vom Management in Absprache mit den Gewerkschaften, sofern vorhanden, festgelegt.</p>
Slowenien	1993	<p>Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju – ZSDU (Uradni list RS, št. 42/93 z dne 22. 7. 1993) [Gesetz zur Arbeitnehmerbeteiligung in der Unternehmensführung – SDU (Amtsblatt RS, Nr. 42/93 vom 22. Juli 1993)]</p> <p>Die Regelungen zur Mitbestimmung auf Unternehmensebene gelten nur für Unternehmen, die nicht als „klein“ betrachtet werden. Ein Unternehmen gilt als „klein“, sofern es zwei der folgenden Kriterien erfüllt: weniger als 50 Arbeitnehmer, ein Umsatz von weniger als 8,8 Millionen Euro und/oder ein Vermögenswert von weniger als 4, 4 Millionen Euro. In Unternehmen mit einer dualistischen Organstruktur legt die Satzung den Anteil der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat fest. Ihr Anteil darf nicht weniger als 1/3 und nicht mehr als die Hälfte der Gesamtzahl der Mitglieder betragen. In Unternehmen mit einer monistischen Organstruktur sind für Arbeitnehmervertreter zwischen einem und drei Sitzen vorgesehen (abhängig von der Größe des Verwaltungsrats). In beiden Fällen werden die Arbeitnehmervertreter vom Betriebsrat ernannt. Ungeachtet der Struktur ihrer Organe müssen außerdem Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten einen Arbeitsdirektor ernennen, der vom Betriebsrat nominiert wird und ein Mitglied des Vorstands/der Geschäftsführung ist und dort die Arbeitnehmer vertritt.</p>

Quellen: HBS und ETUI (2004), SDA und ETUI (2005), Kluge und Stollt (2006), Calvo *et al.* (2008), Büggel (2010), Fulton (2011).

Hinweise:

1. Rechtsvorschriften, die sich auf spanische staatliche Unternehmen beziehen, werden hier nicht erwähnt, da diese nicht gesetzlich geregelt werden, sondern durch zwei Tarifverträge: „Acuerdo sobre participación sindical en la empresa pública“ vom 16. Januar 1986 und „Acuerdo colectivo para las empresas del Sector del Metal del Grupo INI-TENEO“ vom 22. Juni 1993.
2. Das Jahr und der Titel des Rechtstexts beziehen sich auf den ursprünglichen Text, d.h. die erste gesetzgeberische Maßnahme, die die Mitbestimmung auf Unternehmensebene im Land nach 1945 geregelt hat.
3. Die Erläuterung des Gesetzes bezieht sich auf die aktuellen Bestimmungen, so dass Änderungen der ursprünglichen Gesetzgebung oder spätere gesetzgebende Maßnahmen berücksichtigt werden.

2. Zusatzinformationen zur Gesetzgebung über staatliche Unternehmen

Die Tabelle oben erwähnt Gesetze, die für den spezifischen Fall staatlicher Unternehmen in Irland, Portugal, Griechenland, Frankreich, der Slowakischen und der Tschechischen Republik verabschiedet wurden. Das bedeutet jedoch nicht, dass die Mitbestimmungsgesetze in anderen Ländern nicht auch für deren staatliche Unternehmen gelten würden. Für die staatlichen Unternehmen in den anderen Ländern gelten die gleichen Rechtsvorschriften wie für den privaten Sektor, da die Arbeitnehmervertretung weniger von den Eigentumsverhältnissen des Unternehmens, sondern vielmehr von seinem Rechtsstatus abhängt. Folglich muss ein staatliches Unternehmen, dessen Kapital zu mehr als 50% vom Staat gehalten wird, das aber unter das Statut einer Aktiengesellschaft oder einer GmbH fällt, die in der Tabelle oben genannten Rechtsvorschriften zur Mitbestimmung umsetzen. Da zum Beispiel die große Mehrheit der niederländischen staatlichen Unternehmen das Statut der „naamloze vennootschap“ (AG) oder „besloten vennootschap“ (GmbH) hat, gelten für die Mitbestimmung die Vorschriften, die im „structuurwet“ festgelegt sind⁶⁷. Staatliche Unternehmen in Finnland, Luxemburg, Schweden, Slowenien und Ungarn folgen dem gleichen Prinzip, d.h. die geltenden Rechtsvorschriften sind die, die im Gesetz für den privaten Sektor festgelegt werden, da ein Rechtsstatus greift, der vom innerstaatlichen privaten Gesellschaftsrecht geregelt wird.

Das Gleiche gilt für deutsche staatliche Unternehmen. Die drei Rechtsakte, die die Mitbestimmung hier regeln, gelten für den öffentlichen Sektor, sofern das staatliche Unternehmen das Statut einer AG oder GmbH hat. Keine Mitbestimmungsrechte (bis auf wenige Ausnahmen) gibt es jedoch in staatlichen Unternehmen, die unter einen anderen Rechtsstatus des öffentlichen Rechts fallen (z.B. Anstalten des öffentlichen Rechts).

In einigen Ländern gibt es spezifische Rechtsvorschriften für manche staatlichen Unternehmen. So werden interkommunale Unternehmen in Norwegen beispielsweise durch das Gesetz Nr. 06 vom 29. Januar 1991 geregelt. Die Rechtsvorschriften zur Mitbestimmung sind in diesen Unternehmen jedoch ganz ähnlich wie die, die für AGs und GmbHs im privaten Sektor gelten. In Dänemark gibt es nur drei staatliche Unternehmen, die nicht unter das Gesellschaftsrecht fallen und durch einen eigenen Rechtstext geregelt werden: DBS (Danske Statsbaner), Naviair (Navigation Via Air) und Energinet.dk. Bei den ersten beiden folgen die Mitbestimmungsregeln streng dem Gesellschaftsrecht. Die einzige Ausnahme ist daher Energinet.dk, dessen Statut festlegt, dass drei von insgesamt elf Mitgliedern Arbeitnehmervertreter sind (d.h. weniger als die sonst übliche Regel von 1/3 des Gremiums).

⁶⁷. Für staatliche Unternehmen, deren Kapital zu 100% vom Staat gehalten wird, gilt hingegen ein „abgemildertes Struktur-Regime“ („verzwaakt structuurregime“). Dies hat keine Auswirkungen auf die Regelungen zur Mitbestimmung, aber der Aufsichtsrat hat hier nicht das Recht, Mitglieder des Vorstands zu ernennen oder zu entlassen.

Die spezifischen Rechtsvorschriften, die für einige (wenige) österreichische staatliche Unternehmen gelten, basieren im Allgemeinen auf den Rechtsvorschriften zur Mitbestimmung. Die drei erwähnenswertesten Rechtsakte in dieser Hinsicht sind: das Gesetz zur ÖIAG⁶⁸, das der Drittelbeteiligung folgt mit dem Unterschied, dass die Arbeitnehmervertreter von der Österreichischen Arbeiterkammer benannt werden; das Arbeitsmarktservicegesetz⁶⁹, wo vier der insgesamt zehn Mitglieder des Organs Arbeitnehmervertreter sind (drei werden von den Gewerkschaften und der österreichischen Arbeiterkammer ernannt und der vierte vom Betriebsrat); das ORF⁷⁰-Gesetz, dessen Stiftungsrat sich aus 35 Mitgliedern zusammensetzt, von denen fünf vom Gesamtbetriebsrat ernannt werden.

68. Österreichische Industrieholding AG.

69. Regelt die Organisation des Unternehmens, das für den Arbeitsmarktservice zuständig ist.

70. Österreichischer Rundfunk.

Glossar

BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BDI	Bundesverband der Deutschen Industrie
BVG	Besonderes Verhandlungsgremium
CFDT	Confédération Française Démocratique du Travail (Französischer Demokratischer Gewerkschaftsbund)
CFE-CCG	Confédération Française de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres (Französische Führungskräfte-Gewerkschaft – Allgemeiner Verband von Fach- und Führungskräften)
CGT	Confédération Générale du Travail (Allgemeiner Gewerkschaftsbund)
CNV	Christelijk Nationaal Vakverbond (Nationaler Verband christlicher Gewerkschaften)
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
ECDB	European Company DataBase (Datenbank zu Europäischen Aktiengesellschaften)
EGB	Europäischer Gewerkschaftsbund
EuGH	Europäischer Gerichtshof
EU	Europäische Union
EWPPC	European Worker Participation Competence Center (Europäisches Kompetenzzentrum für Mitbestimmung)
EWR	Europäischer Wirtschaftsraum
GD	Generaldirektion
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
HBS	Hans-Böckler-Stiftung
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
LCGB	Lëtzebuurger Chrëschtliche GewerkschaftsBond (Luxemburgischer Christlicher Gewerkschaftsbund)
LO (NO)	LandsOrganisasjonen i Norge (Norwegischer Gewerkschaftsbund)
NSZZ Solidarność	Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Solidarność (Unabhängige und selbstverwaltete Gewerkschaft Solidarność)
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung)
ÖGB	Österreichischer Gewerkschaftsbund
OPZZ	Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych (Gesamtpolnischer Gewerkschaftsverband)
Plc / AG	Public limited company / Aktiengesellschaft
SCE	<i>Societas Cooperativa Europaea</i> (Europäische Genossenschaft)
SDA	Social Development Agency
SE	<i>Societas Europaea</i> (Europäische Aktiengesellschaft)
SPD	Sozialdemokratische Partei Deutschlands
SPE	<i>Societas Privata Europaea</i> (Europäische Privatgesellschaft)
TUAC	Trade Union Advisory Committee (der OECD)

TUC	Trade Union Congress (britischer Gewerkschaftsbund)
UFO	Unbekanntes Flugobjekt
AEUV	Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union
EUV	Vertrag über die Europäische Union

Liste der Länderabkürzungen

AT	Österreich
BE	Belgien
BG	Bulgarien
CY	Zypern
CZ	Tschechische Republik
DE	Deutschland
DK	Dänemark
EE	Estland
ES	Spanien
FI	Finnland
FR	Frankreich
GR	Griechenland
HU	Ungarn
IE	Irland
IS	Island
IT	Italien
LI	Liechtenstein
LT	Litauen
LU	Luxemburg
LV	Lettland
MT	Malta
NL	Niederlande
NO	Norwegen
PL	Polen
PT	Portugal
RO	Rumänien
SE	Schweden
SI	Slowenien
SK	Slowakische Republik
UK	Vereinigtes Königreich

**European
Trade Union Institute**

Bd du Roi Albert II, 5
1210 Brussels
Belgium

Tel.: +32 (0)2 224 04 70
Fax: +32 (0)2 224 05 02
etui@etui.org
www.etui.org

etui.