Ein Familienunternehmen setzt Maßstäbe

SE-Mitbestimmungsvereinbarung bei warema

Vor allem Betriebsräte in Unternehmen knapp unterhalb der Schwelle von 2.000 regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmern in Deutschland werden derzeit verstärkt mit der Gründung einer Europäischen Aktiengesellschaft (SE) konfrontiert. Dr. Werner Altmeyer zeigt anhand der SE-Mitbestimmungsvereinbarung bei Warema auf, dass dabei die Interessenvertretung der Beschäftigten nicht zwangsläufig auf der Strecke bleiben muss.

Am 08.06.2009 wurde am Sitz der Warema Renkhoff GmbH in Marktheidenfeld eine Vereinbarung zur Mitbestimmung der Arbeitnehmer geschlossen. Das war erforderlich, damit das Familienunternehmen mit europaweit etwa 2.600 Arbeitnehmern seit September 2009 als Europäische Aktiengesellschaft (SE) firmieren kann. Die Warema-Vereinbarung ist eine der besten deutschland- und europaweit, die für ein Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie mit Drittelbeteiligung im Aufsichtsrat bisher abgeschlossen wurde. „Nach nur zweimonatigen Verhandlungen konnte das vorhandene Mitbestimmungsniveau nicht nur gesichert, sondern an entscheidenden Punkten sogar ausgebaut werden“, betont der Erste Bevollmächtigte der IG Metall-Verwaltungsstelle Würzburg, Walther Mann.

Gefahr: „Einfrieren“ der Mitbestimmung

Gerade Unternehmen knapp unterhalb der Schwelle von 2.000 regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmern in Deutschland nutzen in letzter Zeit verstärkt die Europäische Aktiengesellschaft, um die paritätische Mitbestimmung im Aufsichtsrat zu vermeiden. Der europäische Gesetzgeber sichert bei der SE-Gründung zwar das Niveau der Mitbestimmung nach unten hin ab, aber nur bis zum Tag der Eintragung der neuen Gesellschaft. Anteilseigner können daher über die SE-Gründung die Mitbestimmung im Aufsichtsrat zu einem bestimmten Stichtag „einfrieren“.

Mit der SE-Gründung gelten die deutschen Mitbestimmungsgesetze nicht mehr. Sie werden ersetzt von einer betrieblichen Mitbestimmungsvereinbarung, die unter erheblichem Zeitdruck (innerhalb von nur sechs Monaten) zwischen der Arbeitnehmerseite und der zentralen Unternehmensleitung auszuhandeln ist. Scheitern diese Verhandlungen, greifen Minimalvorschriften der SE-Richtlinie. In vielen Fällen werden Betriebsräte über eine solche Maßnahme erst relativ kurzfristig in Kenntnis gesetzt und können kaum noch reagieren. Es fehlt auch schlicht an Hintergrundwissen, denn welcher Betriebsrat war zuvor ein Experte in Sachen „Europäische Aktiengesellschaft“?

Grafik: Lörzer

Sachverständige und Schulung

Um die komplexe Materie sowohl in juristischer als auch in europaweiter interkultureller Hinsicht – zudem unter erheblichem Zeitdruck – zu bearbeiten, ist die Hinzuziehung von Sachverständigen unabdingbar. Bei einer SE-Umwandlung kommen zumeist mehrere Sachverständige zum Einsatz, die verschiedene Aspekte des Themas abdecken. Der Gesetzgeber hat dies ausdrücklich zugelassen.

Am Anfang ist es wichtig, sich im Rahmen einer Schulung mit den Hintergründen der Europäischen Aktiengesellschaft vertraut zu machen.

Das Besondere Verhandlungsgremium

Danach wird – ähnlich wie bei der Gründung eines Europäischen Betriebsrats – ein „Besonderes Verhandlungsgremium“ (BVG) der Arbeitnehmerseite gebildet. Ihm gehören Delegierte aus allen europäischen Ländern an, in denen das Unternehmen Niederlassungen hat – je größer die Belegschaft, desto mehr Mandate erhält das Land. Für die Wahl des Besonderen Verhandlungsgremiums stehen laut Gesetz nur zehn Wochen zur Verfügung, was erhebliche logistische und zeitliche Probleme aufwerfen kann, vor allem wenn das Unternehmen in sehr vielen Ländern vertreten ist und wenn es im Ausland nicht überall „Betriebsräte“ gibt. Dann führt meist kein Weg daran vorbei, die Delegierten per Urwahl wählen zu lassen.

Dr. Werner Altmeyer
berät Betriebsräte bei SE-Umwandlungen
www.euro-betriebsrat.de

Unverzichtbar: Eine gemeinsame Strategie

Angesichts der Unterschiede in den Systemen von Betriebsverfassung und Mitbestimmung in Europa ist es eine große Herausforderung, eine gemeinsame Strategie innerhalb der Arbeitnehmerseite zu formulieren. Wo soll der Schwerpunkt der Verhandlungen liegen: bei einer starken Beteiligung im Aufsichtsrat oder bei einem starken SE-Betriebsrat (so der korrekte Name des Europäischen Betriebsrats in der Europäischen Gesellschaft)? Die Sitze im Aufsichtsrat stehen nicht mehr automatisch nur Deutschland zu, denn es handelt sich bei der Europäischen Aktiengesellschaft um einen europäischen Aufsichtsrat. Daher kann es zu Diskussionen und Konflikten kommen (z.B. welches Land bekommt einen Sitz und welches nicht). Auch die Sitzverteilung im SE-Betriebsrat ist zu klären und mit dem Arbeitgeber zu verhandeln. In der Regel sind Dolmetscher in den BVG-Sitzungen unabdingbar und alle Dokumente müssen rechtzeitig übersetzt werden.

Besonderheiten der SE-Vereinbarung bei Warema

Auch bei Warema wurden diese Dinge diskutiert. In einem konstruktiven Verhandlungsklima konnte in einer verhältnismäßig kurzen Zeit ein vergleichsweise gutes Ergebnis erzielt werden. Zwar bleibt es auf Dauer bei einer Drittelbeteiligung im Aufsichtsrat, aber die Anzahl der Mandate wird im Zuge der SE-Gründung von drei auf sechs verdoppelt (darunter zwei Arbeitnehmervertreter, zuvor nur einer). Bei einem weiteren Wachstum des Unternehmens kommt ein dritter Sitz hinzu, der von einem Arbeitnehmervertreter aus dem Ausland besetzt wird. Die Schwellenwerte hierzu sind in der Mitbestimmungsvereinbarung verbindlich festgelegt. Allein diese Regelung ist außergewöhnlich. Eine entsprechende Regelung konnte in anderen SE-Vereinbarungen bislang nicht erreicht werden.

Wie bisher werden die Arbeitnehmervertreter per Urwahl durch die gesamte Belegschaft in den Aufsichtsrat gewählt. Zukünftig haben auch die ausländischen Arbeitnehmer ein Stimmrecht.

Auch der erstmals zu gründende Europa-Betriebsrat bei Warema verfügt über Rechte, die in vielen Unternehmen noch nicht selbstverständlich sind und weit über die gesetzlichen Auffangregelungen hinausgehen. So hat er in allen europäischen Niederlassungen ein Zutrittsrecht und kann sich bei Bedarf um Probleme der Arbeitnehmer vor Ort kümmern, wenn dort kein Betriebsrat besteht. „Dies betrifft bei Warema etwa ein Sechstel der Belegschaft, neben einem Produktionsstandort in Sachsen auch sämtliche Vertriebsniederlassungen in Deutschland und Europa“, so der Verhandlungsführer Helmut Nürnberger vom Betriebsrat im Stammwerk Marktheidenfeld. Diese Unternehmenseinheiten sind künftig mit Delegierten im Europa-Betriebsrat vertreten, so dass es keine „weißen Flecken“ für die Interessenvertretung mehr geben wird.

Um die Belegschaft frühzeitig in die Diskussion über wirtschaftliche und soziale Entwicklungen einzubeziehen, ist mit der Unternehmensleitung eine beispielhafte Regelung zum sozialen Dialog vereinbart worden. In allen betriebsratslosen deutschen und ausländischen Einheiten wird sie einmal im Jahr in Anwesenheit des Europa-Betriebsratsvorsitzenden eine Art Betriebsversammlung durchführen und direkt Rede und Antwort stehen. Auch eine solche Selbstverpflichtung ist im Vergleich zu anderen SE-Vereinbarungen neu und innovativ.

Weiterhin kann der Europa-Betriebsrat selbständig Themen auf der europäischen Ebene anregen, die dann verhandelt werden und zu einer Vereinbarung führen können – etwa zu den Themen Chancengleichheit, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Datenschutz sowie Aus- und Weiterbildungspolitik. Gewerkschaftsvertreter können jederzeit zu den Sitzungen des Europa-Betriebsrats eingeladen werden.

Vorbildlich ist auch die Schlichtungsstelle bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Europa-Betriebsrat und Unternehmensleitung über Inhalt, Auslegung und Anwendung der SE-Mitbestimmungsvereinbarung. Für sie gelten ähnliche Regelungen wie für eine deutsche Einigungsstelle, was die Zusammensetzung und die Rechtsverbindlichkeit betrifft.

Schließlich ist es gelungen, den außerordentlich umstrittenen Begriff der „strukturellen Änderungen“ (vgl. § 18 Abs. 2 SE-Beteiligungsgesetz), der die Voraussetzung für eine Neuverhandlung der SE-Vereinbarung ist, in erheblichen Umfang zu präzisieren.

Da es zuvor noch keinen Europäischen Betriebsrat für Warema gab, sind die Regelungen der SE-Vereinbarung ein großer Gewinn für die Arbeitnehmerseite. Schon die Verhandlungen im Besonderen Verhandlungsgremium haben länderübergreifend Synergien freigesetzt und sind ein guter Start für die Arbeitnehmervertreter. Das Unternehmen will in Europa weiter wachsen und damit ist auch vorgezeichnet, dass weitere Länder im Europa-Betriebsrat dazukommen werden. Für sie alle wurde bereits jetzt eine gute Grundlage gelegt. ■

Anzeige

www.euro-betriebsrat.de
Trainings- und Beratungsnetz

Hamburger Fachtagung für Europäische Betriebsräte

25. Januar 2010
Juristische und praktische Probleme der EBR-Arbeit

Mit **Jörg Schustereit**
EBR-Vorsitzender bei Continental (Foto)
Wie organisiert der EBR grenzüberschreitende Solidarität in der Finanzmarktkrise?
sowie **Prof. Dr. Filip Dorssemont**, Brüssel
und **Michael Kalis**, KBR Kühne + Nagel

26. Januar 2010
Mitbestimmung à la française?

Mit **Rüdiger Lütjen**, EBR-Vorsitzender bei EADS (Foto)
Die Betriebsräte bei Airbus: Praktische Erfahrungen in der deutsch-französischen Zusammenarbeit
sowie **Philippe Duchamp**, französischer Betriebsräteberater und **Frédéric Turlan**, Experte für französische Betriebsverfassung

Tagungsprogramm und Anmeldung unter www.euro-betriebsrat.de