

Unternehmenskontrolle in der EU, Teil 1

Druck auf die deutsche Mit

Die Uhr tickt für die Mitbestimmung: Entscheidet sich ein Unternehmen ab 2004 für die Rechtsform der Europäischen Aktiengesellschaft, wird der deutsche Aufsichtsrat zugunsten eines europäischen Gremiums aufgelöst oder gar nicht erst gebildet. Wird sich in den Verhandlungen eine Mischform existierender Aufsichtsratsmodelle durchsetzen?

Neue Serie

Wir stellen in Folge die Modelle der Unternehmensführung und -kontrolle in Großbritannien, Frankreich, Schweden und den Niederlanden vor. Und beginnen mit den beiden Grundmodellen der Corporate Governance, die es in der EU gibt.

bestimmung



Foto: David Ausserhofer

■ Im Oktober 2001 wurde die EU-Richtlinie über die Arbeitnehmerbeteiligung in der Europäischen Aktiengesellschaft – Societas Europaea, abgekürzt: SE – verabschiedet; sie muss bis Oktober 2004 in nationales Recht umgesetzt werden. Derzeit steht noch nicht fest, wie viele Unternehmen von dieser freiwilligen Richtlinie Gebrauch machen wollen. Die Vorteile gegenüber einer rein deutschen Aktiengesellschaft sollen vor allem in den niedrigeren Kosten der Unternehmensorganisation liegen, die grenzüberschreitend tätige Unternehmen durch die SE erzielen wollen. Entscheidet sich ein Unternehmen ab 2004 für diese europäische Rechtsform, wird es zu gravierenden Änderungen in der Organisation der Unternehmensverfassung kommen. Der deutsche Aufsichtsrat wird dann zugunsten eines europäischen Gremiums aufgelöst bzw. ein Aufsichtsrat, der nur ein Land umfasst, gar nicht erst gebildet.

Von **Werner Altmeyer**

Dr. Altmeyer ist Berater und Trainer für Europäische Betriebsräte und transnationale Arbeitsbeziehungen bei FREE e.V., Hamburg. Er hat mit einem Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung promoviert. w.altmeyer@gmx.de

Aufsichtsratsmandate werden wegfallen

Wie viele Arbeitnehmervertreter in einem grenzüberschreitenden Aufsichtsrat vertreten sein werden, hängt nicht zuletzt vom Verhandlungsgeschick der Betriebsräte und Gewerkschaften ab. Zu diesem Zweck muss ein „Besonderes Verhandlungsgremium“ gebildet werden, das die Einzelheiten mit der Arbeitgeberseite aushandelt. Anders als bei den Europäischen Betriebsräten geht die Initiative hierfür jedoch von der Unternehmensleitung aus. Sie braucht eine wirksame Übereinkunft mit der Arbeitnehmerseite, um die neue Aktiengesellschaft ins Handelsregister eintragen lassen zu können. Bereits heute steht fest, dass dabei deutsche Aufsichtsratsmandate wegfallen werden. Selbst wenn ein hoher Mitbestimmungsstandard durchgesetzt werden kann, müssen zukünftig die Sitze der Arbeitnehmerbank mit Delegierten aus anderen Ländern geteilt werden.

Bei den Verhandlungen stoßen aber auch die Aufsichtsmodelle und die unterschiedlichen Mitbestimmungsstandards der einzelnen Län-



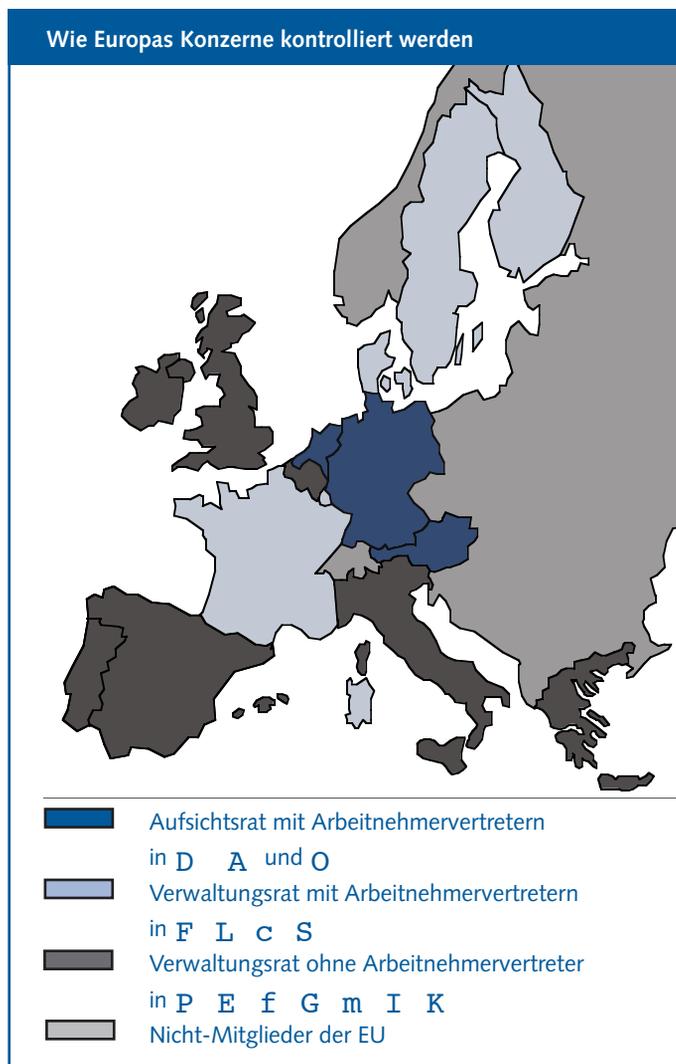


Foto: Margret von Conte

Quelle: FREE

→ der aufeinander. Zwischen den klassischen Gegenpolen – dem angelsächsischen Modell in Großbritannien und dem rheinischen Kapitalismus in Deutschland – bewegen sich alle übrigen EU-Länder. Anders als für Deutschland wird die Gründung einer SE für viele Länder eine Verbesserung der heutigen Situation zur Folge haben.

Mit „Corporate Governance“ bezeichnet man die Leitungs- und Entscheidungsstruktur von Unternehmen einschließlich der Kontrollmechanismen auf der obersten Ebene. Mit dem Begriff fasst man alle Prozesse der Entwicklung und Durchführung von strategischen Entscheidungen, die Kommunikation zwischen Unternehmensleitung und Investoren wie auch mit den einzelnen Geschäftseinheiten zusammen. Bei den Leitungsgremien ist von Bedeutung, ob ihnen Belegschafts- oder Gewerkschaftsvertreter angehören. Bei Aktiengesellschaften gibt es dabei in der EU zwei Modelle:

Das dualistische System kennt zwei getrennte Organe, ein geschäftsführendes Organ (Vorstand) und ein Kontrollorgan (Aufsichtsrat). Traditionell findet sich dieses System nur in Deutschland und Österreich, 1971 wurde es auch in den Niederlanden eingeführt. In Deutschland und Österreich kann eine bestimmte Anzahl von Sitzen im Aufsichtsrat durch die Arbeitnehmerseite besetzt werden. Bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern des Unternehmens steht der Arbeitnehmerseite jedoch – abgesehen vom besonderen Status des Arbeitsdirektors in der deutschen Montanmitbestimmung – kein Vetorecht zu. In Österreich und den Niederlanden hat der Gesetzgeber einen Katalog zustimmungspflichtiger Geschäfte für den Aufsichtsrat definiert, in Deutschland ist dies nicht der Fall. Das im Juli in Kraft gesetzte TransPuG verpflichtet Unternehmen jedoch einen solchen Katalog zu erstellen.

Verwaltungsrat ohne Arbeitnehmer

In allen anderen EU-Ländern und der Schweiz findet man vorwiegend das so genannte monistische System, wo Geschäftsführung und Kontrolle in einem einzigen Gremium vereinigt sind, dem Verwaltungsrat. In Großbritannien ist das der Board of Directors, in Frankreich der Conseil d'administration. Das monistische Modell kennt in vielen Ländern keine Arbeitnehmerbeteiligung. Ausnahmen sind die skandinavischen Länder und Luxemburg, wo bis zu einem Drittel der Sitze im Verwaltungsrat für Arbeitnehmervertreter reserviert sind. In Frankreich können zwei bis vier Vertreter der Belegschaft an den Sitzungen des Verwaltungsrates teilnehmen, allerdings nur mit beratender Stimme. In Unternehmen, die mehrheitlich der öffentlichen Hand gehören, gibt es in einigen Ländern eine deutlich stärkere Belegschaftsbeteiligung im Verwaltungsrat als in der Privatwirtschaft. Als Folge der Privatisierungswelle der letzten Jahre hat dies jedoch heute kaum noch Relevanz.

In einigen Ländern gibt es Mischmodelle. So hat der Gesetzgeber in Frankreich 1966 die Möglichkeit eröffnet, das dualistische Modell zu wählen. In der Praxis spielt es kaum eine Rolle. Die in Portugal und Italien neben dem Verwaltungsrat existierenden „Aufsichtsräte“ sind in der Praxis nicht mit einem deutschen Aufsichtsrat vergleichbar, da sie keinen Einfluss auf die Bestellung des Vorstandes haben. In den 90er Jahren hat in vielen Ländern eine verstärkte Debatte um die Legitimations- und Entscheidungsstrukturen großer Unternehmen eingesetzt, die eine stärkere Offenheit für das dualistische Modell erkennen lassen, wie Gerd Leminsky in seiner

Studie herausgefunden hat. Doch von seiner Verbreitung her stellt es immer noch einen Ausnahmefall dar.

Entsprechend unterscheidet sich auch die Rolle des Vorstandsvorsitzenden. Während der Vorsitzende einer deutschen Geschäftsführung nach dem Kollegialprinzip als Erster unter Gleichen gilt, trägt der britische CEO (Chief Executive Officer) oder der französische P.-D.G. (Président-Directeur Général) die alleinige Verantwortung und fasst „einsame“ Entschlüsse. Faktisch ist jedoch auch im monistischen Modell eine Zerteilung zu beobachten. Die geschäftsführenden bzw. die nicht geschäftsführenden Mitglieder des Verwaltungsrates übernehmen arbeitsteilig die Management- und die Überwachungsfunktion.

Andere proben die Hinzuwahl ausländischer Arbeitnehmervertreter in den bestehenden deutschen Aufsichtsrat. So wurde bei DaimlerChrysler ein Mandat an die amerikanische Automobilarbeitergewerkschaft UAW abgegeben und bei ThyssenKrupp Nirosta gehört dem deutschen Aufsichtsrat ein italienischer Arbeitnehmervertreter an. Solche Beispiele sind immer noch Ausnahmen in einer deutschen Aufsichtsratslandschaft, die – zumindest auf Arbeitnehmerseite – fast ausschließlich durch inländische Mandatsträger gekennzeichnet ist. Wie seinerzeit bei den Europäischen Betriebsräten steht den Beteiligten hier ein interkultureller Lernprozess erst noch bevor. ■

Wie experimentiert die Praxis?

Da die Rechtsform einer SE erst ab 2004 zur Verfügung steht, mussten bei grenzüberschreitenden Fusionen in den zurückliegenden Jahren eigene Konstruktionen entwickelt werden. 1991 war der Stahlröhrenproduzent Europipe das erste Unternehmen, in dem ein grenzüberschreitender Aufsichtsrat mit Arbeitnehmerbeteiligung gebildet wurde. Dabei handelte es sich um ein deutsch-französisches Joint Venture unter Beteiligung des damaligen – der Montanmitbestimmung unterliegenden – Mannesmann-Konzerns. Die IG Metall konnte hier durchsetzen, dass der Aufsichtsrat von Europipe wie ein deutscher Aufsichtsrat paritätisch zusammengesetzt ist – Manfred Bobke hat das beschrieben.

Ein ähnliches Problem stellte sich bei der Fusion von Hoechst und Rhône-Poulenc, als der deutsche Aufsichtsrat von Hoechst aufgelöst und eine grenzüberschreitende Lösung gesucht werden musste, die seit März 2001 vorliegt. Hier handelte die IG BCE eine dem französischen Standard vergleichbare Arbeitnehmerbeteiligung aus, der deutsche Mitbestimmungsstandard konnte nicht implantiert werden; siehe dazu die Aufsätze von Udo Rehfeldt und Rolf Jaeger im Magazin Mitbestimmung.

In den Verwaltungsrat des im Februar 2002 durch Fusion entstandenen Stahlkonzerns Arcelor mit Sitz in Luxemburg, zu dem auch die Stahlwerke Bremen und EKO-Stahl zählen, wurden einige Arbeitnehmervertreter eingebunden, darunter ein hauptamtlicher Sekretär des Europäischen Gewerkschaftsbundes. Bei der Gründung von EADS, der Muttergesellschaft von Airbus mit Sitz in den Niederlanden, gab es keine Arbeitnehmerbeteiligung auf der Holding-Ebene. Allerdings gewährte EADS der Arbeitnehmerseite eine sehr weitgehende Regelung über den Europäischen Betriebsrat, der aus mehreren Spartenausschüssen besteht.

Zum Weiterlesen

Gunther Mävers: *Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der Europäischen Aktiengesellschaft*, Baden-Baden 2002.

Hans-Böckler-Stiftung: *Die Europäische Aktiengesellschaft. Eine Einführung in das Vorhaben der Europäischen Aktiengesellschaft*, Düsseldorf 2002.

Gerhard Hohloch (Hrsg.): *EU-Handbuch Gesellschaftsrecht*, Lieferungswerk, Stand August 2001.

Manfred Bobke: *Mitbestimmung in globalen Allianzen*. In: Thomas Klebe u. a. (Hrsg.): *Recht und soziale Arbeitswelt*, Festschrift für Wolfgang Däubler, Frankfurt am Main 1999.

Werner Bischoff/Rolf Jaeger: *Aventis – Verhandlungsmarathon ins Neuland, Mitbestimmung 5/2001* und Udo Rehfeldt: *Deutsch-französisches Fusionsmanagement, Mitbestimmung 5/1999*.

Interviews mit Erich Klemm, Konzernbetriebsratsvorsitzender von DaimlerChrysler, *Mitbestimmung 12/1999* und *11/2002*.

Elmar Gerum: *Corporate Governance in Europa: Konvergenz trotz Varianz*. In: Roland Berger/Ulrich Steger (Hrsg.): *Auf dem Weg zur Europäischen Unternehmensführung*, München 1998.

Gerhard Leminsky: *Bewährungsproben für ein Management des Wandels. Gewerkschaftliche Politik zwischen Globalisierungsfalle und Sozialstaatsabbau*. Berlin 1998.

www.euro-betriebsrat.de