

Arbeitnehmerbeteiligungsverfahren der SE: Chancen kennen, Risiken abwägen

INTERVIEW mit Dr. Oliver Schmitt und Dr. Christoph Kurzböck



Ein Vorzug der Europäischen Aktiengesellschaft, der Societas Europaea (SE), ist nicht nur der Außenauftritt als modernes europäisch und weltweit ausgerichtetes Unternehmen, sondern auch die Verhandelbarkeit der Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer. Wegen der Komplexität des Arbeitnehmerbeteiligungsverfahrens ist dieses trotz aller Vorteile und Chancen fehleranfällig.



Dr. Oliver Schmitt
Rödl & Partner, München



RA Dr. Christoph Kurzböck
Rödl & Partner, Nürnberg

DB: Die sog. Leitung, also das Organ der an der Gründung der SE beteiligten Gesellschaften oder der SE selbst, hat mit dem auf Arbeitnehmerseite zu bildenden besonderen Verhandlungsgremium (BVG) über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE zu verhandeln. Wie läuft denn die ordnungsgemäße Bildung eines BVG ab?

Schmitt: „Zunächst hat die Leitung die Arbeitnehmer über das Vorhaben der SE-Gründung zu informieren und fordert diese in der Regel zugleich auf, ein BVG zu bilden. Dies erfolgt entweder gegenüber den Arbeitnehmervertretungen, also dem Betriebsrat oder dem Sprecherausschuss – oder, wenn keine Vertretung existiert, direkt gegenüber den Arbeitnehmern und leitenden Angestellten. Sodann ist von den Arbeitnehmern ein sog. Wahlgremium zu bilden, wobei grundsätzlich auf bereits vorhandene Betriebsratsstrukturen zurückzugreifen ist, um Aufwand und Kosten der Wahl möglichst gering zu halten. Das heißt, die Arbeitnehmer werden bei der Wahl oftmals durch die Betriebsratsmitglieder vertreten. Dieses Wahlgremium soll dann innerhalb von zehn Wochen ab dem Zeitpunkt der Information die Mitglieder des BVG wählen. Diese haben sich unverzüglich nach ihrer Wahl zu konstituieren und können dann mit der Leitung über eine Beteiligungsvereinbarung verhandeln.“

DB: Wie setzt sich ein BVG üblicherweise zusammen?

Kurzböck: „Die gesetzlichen Vorschriften zur Zusammensetzung des BVG gehen grundsätzlich von einer Mehrstaatlichkeit aus und sehen daher vor, dass – etwas verkürzt darge-

stellt – für jeden Anteil der in einem Mitgliedstaat beschäftigten Arbeitnehmer, der 10% der Gesamtzahl der in allen Mitgliedstaaten beschäftigten Arbeitnehmer beträgt, ein Mitglied aus diesem Mitgliedstaat in das BVG zu wählen ist.

Das klingt zunächst kompliziert, bedeutet aber im Grunde nur, dass von der Gesamtzahl der in den Mitgliedstaaten beschäftigten Arbeitnehmer ausgehend zu schauen ist, welcher prozentuale Anteil auf welches Land entfällt und pro 10% ist dann ein Arbeitnehmer aus dem jeweiligen Land in das BVG zu wählen. Somit besteht das BVG immer mindestens aus zehn Mitgliedern. Abhängig von der Anzahl der Arbeitnehmer können es auch mehr sein. Genauer zu betrachten ist dabei, welche Gesellschaften, Tochtergesellschaften und Betriebe überhaupt von der Gründung der SE betroffen und daher bei dieser Berechnung zu berücksichtigen sind. Befinden sich alle Arbeitnehmer in Deutschland, weil die Gesellschaft oder das Unternehmen keine Arbeitnehmer im Ausland beschäftigt, besteht das BVG ganz einfach aus zehn Mitgliedern.“

DB: Und wie läuft das Wahlverfahren in der Praxis ab?

Kurzböck: „In der Regel bilden die Betriebsräte das Wahlgremium, wobei die Arbeitnehmervertretung auf der höchsten Ebene zuständig ist – soweit vorhanden also beispielsweise der Konzernbetriebsrat. Gibt es einen solchen nicht, ist der Gesamtbetriebsrat oder Betriebsrat zuständig. Ist keine Arbeitnehmervertretung vorhanden, werden die BVG-Mitglieder von den Arbeitnehmern direkt durch Urwahl gewählt.

Die vom Wahlgremium zu berücksichtigenden persönlichen Voraussetzungen der zu wählenden BVG-Mitglieder und die Verteilung der auf die einzelnen Länder entfallenden Sitze richten sich nach den jeweiligen nationalen Vorschriften der Mitgliedstaaten.“

Schmitt: „In Deutschland gibt es beispielsweise keine großen Vorgaben in Bezug auf die Wählbarkeit, hier können die Arbeitnehmer aller beteiligten bzw. betroffenen Gesellschaften, Tochtergesellschaften und Betriebe gewählt werden, dies umfasst auch leitende Angestellte. Auch Gewerkschaftsvertreter sind als BVG-Mitglieder zugelassen. Diese müssen nicht Arbeitnehmer der von der SE-Gründung betroffenen Gesellschaften oder Betriebe sein. Jedoch ist es notwendig, dass die Gewerkschaft in der Gesellschaft bzw. dem Betrieb mitgliederschaflich vertreten ist.“

Kurzböck: „Allerdings sind bei der Verteilung der Sitze ein paar Besonderheiten zu berücksichtigen, so muss bei mehr als zwei in das BVG zu wählenden Mitgliedern ein Gewerkschaftsvertreter in das BVG gewählt werden. Sind mehr als sechs Mitglieder aus dem Inland in das BVG zu wählen, so muss mindestens jedes siebte Mitglied ein leitender Angestellter sein. Gewerkschaften und leitenden Angestellten steht hierbei ein Wahlvorschlagsrecht zu und das Wahlgremium hat dann unter Berücksichtigung dieser Vorgaben die BVG-Mitglieder zu wählen.“

DB: Haben Sie Beispiele für uns, wie Verhandlungen der Leitung und dem BVG über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE konkret ablaufen?

Schmitt: „Idealerweise schließen die Parteien am Ende des Verhandlungsverfahrens eine Vereinbarung über die zukünftige Beteiligung der Arbeitnehmer in der SE ab. Für die Verhandlungen ist eine Frist von sechs Monaten vorgesehen, welche im gegenseitigen Einvernehmen auch auf ein Jahr verlängert werden kann. Das Ergebnis der Verhandlungen kann einerseits die Beteiligung kraft Gesetzes, das heißt die vom SE-Beteiligungsgesetz vorgesehene Beteiligungsform sein. Es kann aber auch eine nahezu vollständig autonom ausgehandelte Vereinbarung getroffen werden, die von der gesetzlichen Beteiligungslösung weitgehend abweichen kann – die sogenannte Verhandlungslösung.

Das Gesetz schreibt insoweit lediglich zwingende Eckpunkte vor, zu denen die Vereinbarung Regelungen enthalten muss. Hierzu gehören u.a. Festlegungen über die Zusammensetzung des SE-Betriebsrats, die Anzahl seiner Mitglieder und die Sitzverteilung. Eine Mitbestimmung von Arbeitnehmern in Aufsichts- und Verwaltungsgremien kann dagegen durch die Vereinbarung beispielsweise gänzlich ausgeschlossen werden, soweit dadurch nicht der Status quo der bestehenden Mitbestimmungssituation unterlaufen wird.

Kommt innerhalb der Verhandlungsfrist keine Vereinbarung zwischen den Parteien zustande, so findet die Beteiligung kraft Gesetzes Anwendung – die sogenannte Auffanglösung.“

DB: Welche besonderen Chancen bietet eine Beteiligungsvereinbarung?

Kurzböck: „Der Vorzug einer individuellen Beteiligungsvereinbarung im Gegensatz zu der rein gesetzlichen Auffanglösung besteht vor allem darin, dass hierbei ein individuelles und den jeweiligen Unternehmensbedürfnissen angepasstes Beteiligungskonzept für die Arbeitnehmer entwickelt werden kann und quasi nicht einfach nur das gesetzliche „0-8-15-Konzept“ Anwendung findet.“

DB: Welche spannenden Besonderheiten gibt es im europäischen Ausland?

Schmitt: „Jeder Mitgliedstaat hat eigene Regelungen zur Wahl der BVG-Mitglieder, sodass die jeweiligen nationalen Besonderheiten ganz unterschiedlich sein können. Diese können beispielsweise so aussehen, dass, wie in Polen, das Wahl- und Vorschlagsrecht grundsätzlich bei den Gewerkschaften liegt oder, wie in Italien, bei keiner betrieblich vorhandenen Gewerkschaftsvertretung die nationalen Dachverbände in das BVG-Wahlverfahren einzubinden sind. Das kann dann mitunter sehr zeitaufwendig und kompliziert sein. Hilfreich ist es daher, eine eigene betriebsinterne Gewerkschaftsvertretung durch den Arbeitgeber selbst zu gründen, um die Errichtung des BVG zu beschleunigen. Sehr wichtig bei einer mehrstaatlichen Ausgangssituation ist in jedem Fall die Kenntnis der jeweiligen nationalen Vorschriften und Besonderheiten.“

DB: Vielen Dank für das Interview!

Das Interview führte Viola C. Didier, RES JURA Redaktionsbüro.